

---

# 국토연구원 인권영향평가 실시 결과(전문)

---

2020. 12



**KRIHS** Korea Research Institute for  
Human Settlements

## 제1장 기관운영 인권영향평가

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| I. 인권경영 개요 .....                    | 1 |
| 1. 주요 추진경과 .....                    | 1 |
| 2. 인권경영 추진 조직 .....                 | 1 |
| II. 기관운영 인권영향평가 .....               | 2 |
| 1. 체크리스트 작성 .....                   | 2 |
| 2. 체크리스트의 분야·항목 및 지표 수 .....        | 3 |
| 3. 2020년 기관운영 인권영향평가 실시 .....       | 4 |
| 1) 평가방법 및 평가자 .....                 | 4 |
| 2) 평가결과 .....                       | 4 |
| 3) 2019년 인권경영위원회의 권고사항의 이행 결과 ..... | 5 |
| 4) 세부 항목·지표별 평가결과 .....             | 6 |

## 제2장 주요사업 인권영향평가

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| I. 서론 .....                         | 36 |
| 1. 공공기관 인권영향평가의 배경 .....            | 36 |
| 2. 공공기관 인권영향평가란? .....              | 36 |
| II. 2019년도 국토연구원 인권영향평가 결과 검토 ..... | 37 |
| 1. 개요 .....                         | 37 |
| 2. 2019년도 인권영향평가 결과와 권고 사항 .....    | 37 |
| 3. 2019년도 주요 사업 인권영향평가의 시사점 .....   | 38 |
| III. 공공기관의 사업 인권영향평가 사례 .....       | 40 |
| IV. 2020년도 국토연구원 사업 인권영향평가 기준 ..... | 41 |
| 1. 개요 .....                         | 41 |
| 2. 국토연구 관련 이해관계자 유형 구분 .....        | 41 |
| 3. 인권영향평가의 방향 .....                 | 42 |

|   |    |
|---|----|
| 4. 국토 분야에서 다루어야 할 인권 종류 .....               | 42 |
| 5. 인권영향평가 판단기준 및 인권 침해 최소화 .....            | 45 |
| 6. 인권영향평가를 위한 체크리스트 .....                   | 46 |
| 7. 단계별 인권영향평가 지침 .....                      | 48 |
| V. 2020 년도 국토연구원 주요 사업 인권영향평가 분석 .....      | 51 |
| 1. 2020 년도 주요 연구 현황 .....                   | 51 |
| 2. 2020 년도 도시연구 분야 과제에 대한 인권영향평가 및 분석 ..... | 52 |
| VI. 인권영향평가 결과 및 권고사항 .....                  | 59 |
| 1. 인권영향평가 결과 .....                          | 59 |
| 2. 권고사항 .....                               | 60 |
| 참고문헌 .....                                  | 61 |

# 제1장 기관 운영 인권영향평가

## I. 인권경영 개요

### 1. 주요 추진경과

- '20. 8. 3. 전직원 인권교육 실시
- '20. 8.28. 주요 사업부문 인권영향평가는 외부전문가에게 위탁하여 실시  
(원고의뢰, 대구대학교 이영아 교수)
- '20. 9.14. 인권침해 구제지침 제정
- '20. 9.14. 갑질피해 신고등의 처리기준 개정
- '20.11.15. 협력기관(업체)업체 대상 갑질 및 인권침해관련 설문조사실시
- '20.10.28. 인권경영TF 교육실시
- '20.11.27. 기관운영 인권영향평가 실시(감사실, 인권경영TF)
- '20.12.14. 인권경영위원회 개최
- '20.12.30 인권영향평가 결과 공개(홈페이지 게시) 예정

#### [2019년 인권경영 추진 현황]

- 전직원 및 노사가 동참하는 인권경영선언 실시(4.1), 전직원 인권교육 실시(4.1), 인권경영 이행 규정 제정(9.9), 인권경영위원회 구성(10.10, 내부 4인 · 외부 4인), 국토연구원 인권영향평가연구 용역 완료(12월 초. 한국 도시연구소), 인권경영위원회 개최(12.26), 인권영향평가 결과 홈페이지에 공개(12월 말)

### 2. 인권경영 추진 조직

#### (1) 인권경영위원회

- 내부위원(4인): 부원장(위원장), 기획경영본부장, 행정지원실장, 노동조합 대표
- 외부위원(4인): 김민우 고려대학교 교수, 최은영 한국도시연구소장, 최두선 공공재정연구원장, 유재운 공주대학교 교수
- 간사(1인): 감사실장(인권경영 총괄부서장)

#### (2) 연구원 인권경영 조직

- 감사실(3인): 인권경영 총괄부서
- 인권경영TF(11인): 감사실 직원, 기획경영본부, 행정지원실, 지식관리팀 팀장

## II. 기관운영 인권영향평가

### 1. 체크리스트 작성

- 체크리스트는 국가인권위(2018)의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관(기업)운영 인권영향평가 체크리스트’를 기반으로 우리 원 실정에 맞게 수정·작성
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 2019년 인권경영 전문기관(한국도시연구소)에 「국토 연구원 인권영향평가 연구」용역을 의뢰하여 작성
- 연구원 운영 인권영향평가 체크리스트는 10개 분야, 31개 항목, 143개 지표로 구성

<국토연구원과 국가인권위원회의 체크리스트 비교>

| 구분 | 국토연구원 운영 인권영향평가 체크리스트 | 국가인권위원회 인권경영 체크리스트 |
|----|-----------------------|--------------------|
| 1  | 인권경영 체제의 구축           | 인권경영 체제의 구축        |
| 2  | 고용상의 비차별              | 고용상의 비차별           |
| 3  | 결사 및 단체교섭의 자유 보장      | 결사 및 단체교섭의 자유 보장   |
| 4  | 강제노동의 금지 및 노동자 보호     | 강제노동의 금지           |
| 5  | 산업안전 보장               | 산업안전 보장            |
| 6  | 책임 있는 공급망 관리          | 책임 있는 공급망 관리       |
| 7  | 저작권 보호                | 현지주민의 인권 보호        |
| 8  | 환경권 보장                | 환경권 보장             |
| 9  | 소비자(국민)인권 보호          | 소비자인권 보호           |
| 10 | 기타인권 보호               | 아동노동의 금지           |

## 2. 체크리스트의 분야·항목 및 지표 수

| 분야     |                   | 항목                 | 지표 수    |
|--------|-------------------|--------------------|---------|
| 1      | 인권경영 체제의 구축       | 인권존중 정책선언          | 6       |
|        |                   | 인권영향평가 정기적 실시      | 6       |
|        |                   | 인권경영 제도화를 위한 필요조치  | 5       |
|        |                   | 인권경영 성과            | 7       |
|        |                   | 구제절차 마련            | 6       |
| 2      | 고용상의 비차별          | 고용상 비차별            | 5       |
|        |                   | 고용상 남녀 비차별         | 7       |
|        |                   | 비정규직 근로자 비차별       | 3       |
|        |                   | 외국인근로자 비차별         | 3       |
| 3      | 결사 및 단체교섭의 자유 보장  | 결사·단체교섭의 자유        | 4       |
|        |                   | 노동조합 활동 불이익 처우금지   | 5       |
|        |                   | 단체교섭 보장 및 성실한 이행   | 5       |
| 4-1    | 강제노동의 금지 및 노동자 보호 | 강제노동의 금지 및 노동자 보호  | 8       |
| 4-2    | 직장 내 괴롭힘 방지       | 직장 내 괴롭힘 금지        | 7       |
| 4-3    | 직장 내 성폭력·성희롱 금지   | 직장 내 성폭력·성희롱 금지    | 10      |
| 5      | 산업안전 보장           | 연구원 내 안전           | 4       |
|        |                   | 임산부 및 장애인 등 보호     | 4       |
|        |                   | 필수장비 및 교육          | 1       |
|        |                   | 피해 근로자 지원          | 3       |
| 6      | 책임 있는 공급망 관리      | 협력기관 등의 인권침해 예방    | 4       |
|        |                   | 모니터링 실시            | 2       |
|        |                   | 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 | 4       |
| 7      | 저작권 보호            | 타인의 저작권 보호         | 3       |
| 8      | 환경권 보장            | 환경경영 체제 수립 및 유지    | 6       |
|        |                   | 환경정보의 공개           | 2       |
|        |                   | 비상계획 수립            | 3       |
| 9      | 소비자(국민)인권 보호      | 연구결과에 대한 책임        | 5       |
|        |                   | 국민 사생활 보호          | 6       |
| 10     | 기타인권 보호           | 정보인권 보호            | 3       |
|        |                   | 일·가정양립             | 3       |
|        |                   | 모성 보호              | 3       |
| 10개 분야 |                   | 31개 항목             | 143개 지표 |

### 3. 2020년 기관운영 인권영향평가 실시

#### 1) 평가방법 및 평가자

- 2019년에 마련한 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 적용하여 원내 감사실과 「인권경영TF」에서 이행여부를 평가
- 인권경영 TF 구성원(11인): 감사실(3인), 기획경영본부·행정지원실 7개팀 및 지식관리팀 팀장(8인)

#### 2) 평가결과

- 평가결과 종합의견
  - 2019년 평가결과와 비교할 때 향상된 것으로 나타남
  - 총 143개 지표에 대한 인권영향평가 결과 지표를 준수한 ‘예’ 항목은 139개 지표, ‘보완필요’는 1개 지표, 해당 없음은 2개 지표로 나타남
- 보완 필요(1개 지표)
  - ‘분야 6. 책임있는 공급망 관리’ 항목 중에서 ‘연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.’ 지표임
  - 2020년 연구원과 계약을 체결한 171개 협력기관(업체)을 대상으로 설문조사를 실시하였으나, 공급업자, 하청업자, 기타 주요협력기관들의 인권보호 준수여부에 대한 모니터링은 실시하지 않아 2021년도에는 설문조사 항목을 추가하여 조사하겠음
- 해당사항 없음(2개 지표)
  - 분야 6. 책임있는 공급망 관리’ 항목 중에서 ‘연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.’ 지표와 ‘연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.’ 지표임
  - 우리 원은 보안 사무를 자체 인력으로 운영하고 있어 위 2개의 지표는 해당사항이 없음

〈2019년·2020년 기관운영 인권영향평가 결과 비교표〉

| 구분  | 항목                | 2019년 답변결과 |          |         |          |          | 2020년 답변결과 |          |         |          |          |
|-----|-------------------|------------|----------|---------|----------|----------|------------|----------|---------|----------|----------|
|     |                   | 예          | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 | 예          | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |
| 1   | 인권경영 체제의 구축       | 17         | 4        | -       | 9        | -        | 30         | -        | -       | -        | -        |
| 2   | 고용상의 비차별          | 18         | -        | -       | -        | -        | 18         | -        | -       | -        | -        |
| 3   | 결사 및 단체교섭의 자유 보장  | 14         | -        | -       | -        | -        | 14         | -        | -       | -        | -        |
| 4-1 | 강제노동의 금지 및 노동자 보호 | 8          | -        | -       | -        | -        | 8          | -        | -       | -        | -        |
| 4-2 | 직장 내 괴롭힘 방지       | 7          | -        | -       | -        | -        | 7          | -        | -       | -        | -        |
| 4-3 | 직장 내 성폭력·성희롱 금지   | 10         | -        | -       | -        | -        | 10         | -        | -       | -        | -        |
| 5   | 산업안전 보장           | 12         | -        | -       | -        | -        | 12         | -        | -       | -        | -        |
| 6   | 책임 있는 공급망 관리      | 2          | 6        | -       | -        | 2        | 7          | 1        | -       | -        | 2        |
| 7   | 저작권 보호            | -          | -        | -       | 3        | -        | 3          | -        | -       | -        | -        |
| 8   | 환경권 보장            | 5          | -        | 3       | -        | 3        | 11         | -        | -       | -        | -        |
| 9   | 소비자(국민)인권 보호      | 11         | -        | -       | -        | -        | 11         | -        | -       | -        | -        |
| 10  | 기타인권 보호           | 9          | -        | -       | -        | -        | 9          | -        | -       | -        | -        |
| 합계  |                   | 113        | 10       | 3       | 12       | 5        | 140        | 1        |         |          | 2        |

### 3) 2019년 인권경영위원회의 권고사항의 이행 결과

- (권고사항 1) 향후 취약계층을 위한 과제를 일정 비율 포함시킬 것을 권고
  - 2020년에 취약계층을 위한 과제를 수행하고 국토정책Brief를 발간하였음 (연구과제 수행)
    - 도시취약지역 공동체 기반의 거점공간 운영방안(수시)
    - 주거취약계층을 위한 정책연계 강화방안 연구(기본)
    - 포용적 국토균형발전을 위한 취약지역 정책연구(수탁)
    - 통합 공공임대주택 관련 소득연계형 임대료체계 운영방안 연구(정책)
    - 기초생활보장 재산기준 지역구분 개편방안 연구(정책)
    - 센트리피케이션 대응수단 마련 및 제도화 방안 연구(정책)
    - 쇠퇴지역 생활교통비용 파악을 통한 교통서비스 개선방안 연구(정책)
    - 임차가구 주거입지 분석을 통한 주거비·교통비 경감 방안 연구: 수도권을 중심으로(수탁)
    - 2019 장애인가구 주거실태조사(기획 및 분석)(일반)
    - 농촌공간계획 도입 및 제도화(일반)
- (국토정책Brief 발간)
  - 연령대별·성별 1인가구 증가 양상과 주거특성에 따른 정책 대응방향(2.3)
  - 지역과 계층별 수요를 고려한 공공주택 공급정책 추진방향(7.20)
  - 일자리 창출을 위한 도시재생사업 활성화 방안(7.27)



- (권고사항 2) 상급기관 및 관리자와의 갈등, 과도한 업무 부담 등으로 부터 직원과 연구원을 보호할 수 있는 구체적이고 실효성 있는 조치 방안을 마련할 것을 권고
  - 감사실을 갑질피해신고지원센터로 지정·운영하고 있고 갑질피해 구지지침을 제정(9.14)하였으며, 인트라넷에 무기명 ‘열린소리함’ 과 ‘원장대화방’ 을 운영하여 직원간 갈등 및 갑질 예방을 위해 노력하고 있음
  - 전직원을 대상으로 유연근무제 및 보상휴가제를 실시하여 직원들이 개인의 사정에 맞게 근무시간을 정할 수 있도록 제도를 개선하였음
- (권고사항 3) 국토연구원 직원의 과잉노동을 예방하는 것뿐 아니라 국토연구원에서 용역을 맡은 용역의 위탁기관 및 관련 협력기관에서의 인권 침해 예방하기 위해 기존 갑을 관행에서 비롯된 일방적으로 갑에게 유리한 관계 설정을 보완할 것을 권고함
  - 협력기관(업체)와 계약체결 시 ‘청렴이행 각서’ 외에 2020년부터 ‘협력기관(업체) 인권경영 이행 서약서’ 를 받아 협력기관에서도 계약의 이행과정에서 강제노동 금지 등 인권경영을 준수하고 부패 및 부정청탁을 금지할 것을 요구
  - 우리 원과 계약을 체결한 171개 협력기관을 대상으로 갑질 및 인권침해 관련 설문조사를 실시하여 우리 원 직원의 갑질 및 인권침해를 사전에 예방하고 피해사항을 파악하여 개선하고자 모니터링하고 있음
  - 2016년부터 계약서에서 ‘갑·을’ 관계 표현을 삭제하고 ‘계약당사자’ 와 ‘계약상대자’ 로 표기하고 있음

#### 4) 세부 항목·지표별 평가결과

##### (1) 분야 1. 인권경영체계 구축

- 1-1. 연구원은 ‘인권존중의 책무를 다하려고 한다’ 는 취지의 정책선언을 했다.
  - 연구원은 2019년 4월 1일 강당에서 전직원이 참석하여 ‘노사공동 인권헌장 선포식’ 을 개최하고, 인권과 갑질 관련 전문가 특강을 실시함
- 1-2. 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명되었다.
  - 연구원의 최고책임자인 국토연구원장, 노조대표, 전직원이 참석한 가운데 인권경영헌장을 제창함으로써 표명됨
- 1-3. 연구원의 인권정책선언은 원 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.
  - 국가인권위원회의 가이드라인 및 인권관련기관의 정책선언 사례를 참고하여

인권헌장의 초안을 작성하였고 기획경영본부장, 행정실장 및 부서장, 원장의 검토와 타기관 인권전문가의 자문을 거쳐 작성함

- 1-4. 연구원의 인권정책선언은 당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.
  - 연구원 기관 운영 및 국토정책연구 과정에서 나타날 수 있는 인권침해요소 방지를 포함하였음
- 1-5. 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.
  - 전직원이 인권헌장 선포식에 참여하고 인권선언을 제창하였고 홈페이지에 ‘국토연구원 인권경영헌장’을 게시하여 이해관계자들에게 공개함
- 1-6. 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.
  - 인권정책선언은 국민권익위원회의 인권경영가이드라인 및 외부 환경변화에 따라 향후 지속적으로 검토하고 개선할 계획임
- 1-7. 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.
  - 2019년에 인권영향평가를 처음 실시하였고 2020년에도 인권영향평가를 실시하였으며, 매년 실시하도록 규정되어 있음
- 1-8. 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.
  - 인권영향평가는 국내법 뿐 아니라 UN 등 국제기구의 인권규범을 준거한 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트에 따라 실시하고 있음
- 1-9. 인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.
  - 2020년 주요사업 인권영향평가를 외부 전문가에 위탁하여 실시하였고, 기관 운영 인권영향평가는 원내 인권경영TF에서 평가하였으며, 내·외부 동수로 구성된 인권경영위원회에 보고 및 자문 등 최종심의를 실시함
- 1-10. 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.
  - 연구원의 국토정책연구를 수행하면서 국토계획, 주택정책, 도시정책, 교통정책 등 각종 공간계획 수립과정에서 시민, 지역주민, 시민단체, 학회, 전문가, 공무원 등 이해관계자를 대상으로 토론회, 공청회, 세미나, 협의회, 설문조사 등을 실시하여 이해당사자의 의견을 수렴하는 과정을 거쳐 연구를 수행하고 있음
- 1-11. 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.

- 2020년 연구원과 계약을 체결한 협력업체를 대상으로 인권침해 및 갑질에 대한 설문조사를 실시하였고, 외주로 운영하고 있는 구내식당·카페도 수시 협의를 통해 인권침해가 발생하지 않도록 예방활동을 하고 있어 협력기관 활동도 평가범위에 포함됨
- 1-12. 인권영향평가는 정기적으로 실시한다.
  - 인권영향평가는 매년 실시하도록 인권경영이행규정에 규정되어 있음
- 1-13. 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
  - 인권경영 헌장 제정, 인권경영 이행규정 제정 및 인권경영위원회 구성, 인권 침해 구제지침 제정 등 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행함
- 1-14. 연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.
  - 감사실을 연구원 인권경영전담부서로 지정함
- 1-15. 연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.
  - 갑질피해신고지원센터 운영(감사실), 인트라넷에 열린소리함(무기명), 원장대화방(무기명) 등 인권준수 감시를 위하여 필요한 조치를 시행하고 있음
- 1-16. 연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.
  - 인권침해 요소 발생 시 인권경영전담부서(감사실)에서 조치를 시행할 수 있는 규정을 마련하였음
- 1-17. 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.
  - 연구원 홈페이지에 클린센터를 운영하고 있고, 협력업체(171개)를 대상으로 인권침해 및 갑질피해에 대한 설문조사를 실시하여 인권침해 예방 및 인권침해가 발생할 경우 연구원 차원의 대응체계 마련
- 1-18. 연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.
  - 기관운영 인권경영 평가는 정량적 평가를 실시하고, 주요사업 인권영향평가는 정성적 평가를 정성적 지표를 마련하여 인권영향평가를 실시하고 인권경영 성과를 확인함
- 1-19. 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.
  - 인권영향평가를 외부전문가에게 의뢰하여 지표개발 및 자문 및 평가를 진행하고 있고 내·외부 동수로 구성된 인권경영위원회에서 외부 위원을 통해

인권경영성과에 대한 심의 및 자문을 받고 있으며, 협력업체 대상 설문조사를 실시하여 의견을 수렴하고 있음

- 1-20. 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.
  - 인권영향평가 결과를 기관장에게 보고하고, 경제인문사회연구회 기관평가를 통해 연구원 인권경영 성과를 매년 정기적으로 보고함
- 1-21. 인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어진다.
  - 인권영향평가 결과를 연구원 홈페이지에 공개함
- 1-22. 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.
  - 2019년 인권경영 전문기관에 위탁하여 기관운영 인권영향평가 지표를 개발하였고 매년 주요 사업에 대한 인권영향평가를 실시하고 있어 연구원 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다고 판단됨
- 1-23. 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.
  - 2019년 인권영향평가를 최초로 실시하였고 2020년도 평가 결과를 비교하여 시간추이 변화 파악을 알 수 있음
- 1-24. 보고내용에 대한 검증을 거친다.
  - 보고내용은 인권경영위원회 심의 및 보고를 통해 검증과정을 거치고 있음
- 1-25. 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.
  - 인권경영이행규정 및 인권피해구제지침 제정(2020.9.14.)으로 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대한 구제절차를 제공함
- 1-26. 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.
  - 구제절차는 인권관련 법령 및 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에 따라 규정되어 있어 국내법 및 국제법의 인권 규범에 기반하고 있음
- 1-27. 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.
  - 인권피해 구제지침을 제정(2020.9.14.)하여 인트라넷 공지 및 전직원에게 메신저를 통해 배포하여 구제절차의 접근과 이용이 용이함
- 1-28. 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.
  - 인권경영 관련 규정에 구제절차 결과를 이해관계자에게 신속하게 제공하도록 규정되어 있음

- 1-29. 피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.
  - 인권경영 관련 규정에 구제절차 이외에 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력하도록 규정되어 있음
- 1-30. 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.
  - 인권경영 관련 규정에 문제해결 및 근본적인 원인을 개선하는 과정이 포함되어 있음

<분야 1. 인권경영체계의 구축 평가결과>

| 항목                | 지표   | 답변결과 |       |     |       | 비고 |
|-------------------|--|------|-------|-----|-------|----|
|                   |  | 예    | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 |    |
| 인권존중 정책선언         | 1 연구원은 '인권존중의 책무를 다하려고 한다'는 취지의 정책선언을 했다.                    | √    |       |     |       |    |
|                   | 2 인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명되었다.                               | √    |       |     |       |    |
|                   | 3 연구원의 인권정책선언은 원 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.     | √    |       |     |       |    |
|                   | 4 연구원의 인권정책선언은 당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다. | √    |       |     |       |    |
|                   | 5 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.                      | √    |       |     |       |    |
|                   | 6 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.                                  | √    |       |     |       |    |
|                   | 소계   | 6    |       |     |       |    |
| 인권영향평가 정기적 실시     | 7 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.                                   | √    |       |     |       |    |
|                   | 8 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.                    | √    |       |     |       |    |
|                   | 9 인권영향평가 실행 시 연구원 내·외부의 전문가를 참여시킨다.                          | √    |       |     |       |    |
|                   | 10 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.      | √    |       |     |       |    |
|                   | 11 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.                              | √    |       |     |       |    |
|                   | 12 인권영향평가는 정기적으로 실시한다.                                       | √    |       |     |       |    |
|                   | 소계   | 6    |       |     |       |    |
| 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 13 연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.                       | √    |       |     |       |    |
|                   | 14 연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.                            | √    |       |     |       |    |
|                   | 15 연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.                                    | √    |       |     |       |    |
|                   | 16 연구원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.      | √    |       |     |       |    |
|                   | 17 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 연구원 차원에서 대응한다.                     | √    |       |     |       |    |
| 소계                | 5  |      |       |     |       |    |
| 합계                | 17   |      |       |     |       |    |

| 항목         | 지표 | 답변결과  |          |         |          | 비고 |          |
|------------|----|---|----------|---------|----------|----|----------|
|            |    | 예   | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 |    | 해당<br>없음 |
| 인권경영<br>성과 | 18 | 연구원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.               | √        |         |          |    |          |
|            | 19 | 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.               | √        |         |          |    |          |
|            | 20 | 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.                                    | √        |         |          |    |          |
|            | 21 | 인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어진다.                                 | √        |         |          |    |          |
|            | 22 | 보고는 연구원의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.                       | √        |         |          |    |          |
|            | 23 | 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.               | √        |         |          |    |          |
|            | 24 | 보고내용에 대한 검증을 거친다.                                       | √        |         |          |    |          |
|            | 소계 |   | 7        |         |          |    |          |
| 구제절차<br>마련 | 25 | 연구원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.         | √        |         |          |    |          |
|            | 26 | 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.                      | √        |         |          |    |          |
|            | 27 | 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.                                     | √        |         |          |    |          |
|            | 28 | 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.                      | √        |         |          |    |          |
|            | 29 | 피해자가 연구원 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.          | √        |         |          |    |          |
|            | 30 | 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다. | √        |         |          |    |          |
|            | 소계 |   | 6        |         |          |    |          |
| 합계         |    | 30  |          |         |          |    |          |

(2) 분야 2. 고용상의 비차별

- 2-1. 연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
  - 고용과 관련하여 인권경영 헌장, 인권경영이행규정, 인사관리규정 및 채용규칙에 명시하여 성별, 종교, 장애, 나이 등을 차별하지 않음
- 2-2. 연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.
  - 노동관련 법령, 인사관리규정 및 채용규칙을 마련하여 직무에 필요하지 않는 조건을 제시하지 않음

- 2-3. 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.
  - 정규직과 비정규직은 임금 외에 복리후생제도에서 일체 차별을 두지 않음
- 2-4. 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.
  - 인사관리규정, 단체협약에 의하여 교육·배치, 승진에서 차별하지 않음
- 2-5. 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.
  - 전직원은 인사관리규정에 따라 정년은 동일하며, 퇴직, 해고에서 차별을 두지 않음
- 2-6. 연구원은 여성 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.
  - 인사관리규정, 채용규칙에 따라 채용공고에서부터 용모, 키, 미혼 조건 등을 요구하지 않음
- 2-7. 연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.
  - 인사관리규정, 단체협약에 따라 동일사업장내 동일 노동에 대하여 성별에 무관하게 동일임금을 지급하고 있음
- 2-8. 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.
  - 연구원은 임금 및 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않음
- 2-9. 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.
  - 교육, 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않음
- 2-10. 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.
  - 정년퇴직, 해고에서 여성노동자는 물론 전직원에게 차별하지 않음
- 2-11. 연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.
  - 여성노동자의 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않음
- 2-12. 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가나 노동자의 육아휴직, 노동자의 육아기 근로시간 단축을 법에 따라 허용하고 노동자가 이를 사용하더라도 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.
  - 관계법령을 준수하고 있으며, 인사관리규정에 따라 여성근로자의 육아휴직,

육아기 근로시간 단축제도를 마련하고 있고 이를 이유로 해고나 불리한 처우를 하지 않고 있음

- 2-13. 연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 업무의 숙련도와 난이도에 따른 처우의 차이가 아닌 차별적 처우를 하지 않는다.
  - 노동관계 법령 및 규정에 따라 비정규직원에 대하여 차별적 처우를 하지 않음
- 2-14. 연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.
  - 노동관계 법령 및 연구원 규정에 비정규직원에게 제공되는 편의를 차별하지 않음
- 2-15. 연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.
  - 노동관계 법령, 단체협약 및 관련규정에 따라 동일가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급함
- 2-16. 연구원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.
  - 노동관계 법령 및 규정에 따라 외국인 근로자에게 차별하여 처우를 하지 않음
- 2-17. 연구원은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.
  - 노동관계 법령 및 규정에 따라 종교적, 문화적 권리를 제한하지 않음
- 2-18. 해외에서 활동 시 현지 문화와 제도를 존중한다.
  - 해외활동 시 현지 문화와 제도를 존중함

<분야 2 고용상의 비차별 평가결과>

| 항목      | 지표 | 답변결과  |       |     |       |       | 비고 |  |
|---------|----|---|-------|-----|-------|-------|----|--|
|         |    | 예   | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 고용상 비차별 | 1  | 연구원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다. | √     |     |       |       |    |  |
|         | 2  | 연구원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.              | √     |     |       |       |    |  |
|         | 3  | 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.                          | √     |     |       |       |    |  |
|         | 4  | 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.                       | √     |     |       |       |    |  |
|         | 5  | 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.                      | √     |     |       |       |    |  |
|         |    | 소계  | 5     |     |       |       |    |  |



| 항목                 | 지표 | 답변결과   |          |         |          | 비고 |          |
|--------------------|----|--|----------|---------|----------|----|----------|
|                    |    | 예  | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 |    | 해당<br>없음 |
| 고용상<br>남녀비차별       | 6  | 연구원은 여성 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.                          | √        |         |          |    |          |
|                    | 7  | 연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.  | √        |         |          |    |          |
|                    | 8  | 연구원은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.  | √        |         |          |    |          |
|                    | 9  | 연구원은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 10 | 연구원은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다.  | √        |         |          |    |          |
|                    | 11 | 연구원은 여성 노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.  | √        |         |          |    |          |
|                    | 12 | 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가나 노동자의 육아휴직, 노동자의 육아기 근로시간 단축을 법에 따라 허용하고 노동자가 이를 사용하더라도 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다. | √        |         |          |    |          |
|                    | 소계 | 7  |          |         |          |    |          |
| 비정규직<br>근로자<br>비차별 | 13 | 연구원은 비정규직 노동자임을 이유로 업무의 숙련도와 난이도에 따른 처우의 차이가 아닌 차별적 처우를 하지 않는다.  | √        |         |          |    |          |
|                    | 14 | 연구원은 비정규직임을 이유로 연구원 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 15 | 연구원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 소계 | 3  |          |         |          |    |          |
| 외국인<br>근로자<br>비차별  | 16 | 연구원은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 17 | 연구원은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 18 | 해외에서 활동 시 현지 문화와 제도를 존중한다.   | √        |         |          |    |          |
|                    | 소계 | 3  |          |         |          |    |          |
|                    | 합계 | 18   |          |         |          |    |          |

### (3) 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 3-1. 연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.
  - 노동관련 법령을 준수하고 노조설립을 허용함
- 3-2. 연구원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.
  - 노동조합과 단체협약을 체결하여 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용함

- 3-3. 연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.
  - 노동조합과 단체협약을 체결하여 노동조합 사무실을 제공함
- 3-4. 연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.
  - 노사협의회를 매 분기마다 정기적으로 개최하고, 단체협약에 명시된 교섭사항에 대하여 노동조합과 정기적·수시 협의하여 결정함
- 3-5. 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 않는다.
  - 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 사용자는 부당노동행위를 하지 않으며, 불리한 처우를 하지 않음
- 3-6. 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니 할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.
  - 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 노동자가 자유롭게 노동조합에 가입·탈퇴할 수 있음
- 3-7. 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.
  - 노동관련 법령 및 단체협약에 따라 특정 노조가입을 고용조건으로 제시하지 않음
- 3-8. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.
  - 단체협약에 따라 노조대표자 및 노조 위임자에 대하여 연구원은 어떠한 불이익 처우를 하지 않음
- 3-9. 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.
  - 연구원은 단체협약에 따라 노조활동을 이유로 해고 등 어떠한 불이익 처분을 하지 않음
- 3-10. 연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.
  - 연구원은 단체협약에 따라 노조대표와 성실하게 협의하고 있음

- 3-11. 연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.
  - 연구원은 노사협의회 운영하고 있으며, 단체협약에 정해진 연구원의 운영 등에 대한 제반사항에 대하여 정보제공 및 협의하고 있음
- 3-12. 연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.
  - 단체협약에 따라 경영상 불가피하게 해고를 하는 경우 노조와 성실하게 협의를 하도록 규정되어 있음
- 3-13. 연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.
  - 노조의 단체협약 요구 시 원장 또는 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상하고 있음
- 3-14. 연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.
  - 연구원은 노조와 체결한 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력하고 있음

<분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과>

| 항목                        | 지표 | 답변결과  |       |     |       |       | 비고 |  |
|---------------------------|----|---|-------|-----|-------|-------|----|--|
|                           |    | 예   | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 결사<br>·<br>단체교섭의<br>자유    | 1  | 연구원은 노동조합의 설립을 허용한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 2  | 연구원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.                                    | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 3  | 연구원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.   | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 4  | 연구원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 소계 |   | 4     |     |       |       |    |  |
| 노동조합<br>활동<br>불이익<br>처우금지 | 5  | 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 않는다.       | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 6  | 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니 할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.  | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 7  | 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.   | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 8  | 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.                                      | √     |     |       |       |    |  |
|                           | 9  | 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다. | √     |     |       |       |    |  |
| 소계                        |    | 5   |       |     |       |       |    |  |

| 항목                        | 지표 | 답변결과  |          |         |          |          | 비고 |  |
|---------------------------|----|---|----------|---------|----------|----------|----|--|
|                           |    | 예   | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |  |
| 단체교섭<br>보장 및<br>성실한<br>이행 | 10 | 연구원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.             | √        |         |          |          |    |  |
|                           | 11 | 연구원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.                 | √        |         |          |          |    |  |
|                           | 12 | 연구원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다. | √        |         |          |          |    |  |
|                           | 13 | 연구원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 연구원 대표가 참여하여 협상한다.       | √        |         |          |          |    |  |
|                           | 14 | 연구원은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.                 | √        |         |          |          |    |  |
|                           | 소계 |   | 5        |         |          |          |    |  |
| 합계                        |    | 14  |          |         |          |          |    |  |

#### (4) 분야 4-1. 강제노동 금지 및 노동자 보호

- 4-1-1. 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.
  - 연구원은 어떠한 경우라도 직원의 의지에 반한 강제노동을 금지하고 있으며, 유연근무제, 휴가보상제 등을 운영하고 있음
- 4-1-2. 연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.
  - 단체협약 및 관련규정에 따라 투명한 고용계약을 하고 있으며, 노동자와 고용계약 시 충분한 설명을 통해 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려함
- 4-1-3. 연구원은 노동자가 원하지 않는 초과 노동을 의무적으로 실시하지 않는다.
  - 유연근무제를 운영하고 있고 부득이 초과근무를 할 경우에는 휴가보상을 실시하고 있으며, 노동자가 원하지 않는 초과노동을 의무화하지 않고 있음
- 4-1-4. 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.
  - 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금, 정신·신체상 부당구속을 함으로써 강제노동을 강요하지 않음
- 4-1-5. 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 연구원을 떠날 수 있다.
  - 유연근무제를 실시하고 있으며, 정해진 근무시간 외에 언제든지 퇴근할 수 있음

- 4-1-6. 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 연구원을 그 만들 수 있다.
  - 노동자는 노동관계 법령에 따라 퇴직 1개월 전에 연구원에 사직서를 제출하고 퇴직할 수 있음
- 4-1-7. 연구원은 수탁과제를 발주한 협력기관이 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다.
  - 연구원은 위탁과제를 체결하면서 청렴계약 및 협력기관 인권경영 이행 서약을 실시하고 있으며, 감사실에서 협력기관을 대상으로 갑질 및 인권침해 설문조사를 실시하여 모니터링 하고 있음

<분야 4-1 강제노동의 금지 및 노동자 보호 평가결과>

| 항목                | 지표 | 답변결과   |       |     |       |       | 비고 |  |
|-------------------|----|--|-------|-----|-------|-------|----|--|
|                   |    | 예  | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 강제노동의 금지 및 노동자 보호 | 1  | 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.   | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 2  | 연구원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.                    | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 3  | 연구원은 노동자가 원하지 않는 초과 노동을 의무적으로 실시하지 않는다.                                  | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 4  | 연구원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다. | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 5  | 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 연구원을 떠날 수 있다.                                   | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 6  | 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 연구원을 그만둘 수 있다.                               | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 7  | 연구원은 수탁과제를 발주한 협력기관이 노동자에게 근무시간 이외의 업무를 강요하지 않게 한다.                      | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 8  | 연구원은 수탁과제를 발주한 협력기관이 과도한 노동을 강요하지 않게 한다.                                 | √     |     |       |       |    |  |
|                   | 소계 | 8  |       |     |       |       |    |  |
|                   | 합계 | 8  |       |     |       |       |    |  |

(5) 분야 4-2. 직장 내 괴롭힘 방지

- 4-2-1. 연구원이나 다른 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(“직장 내 괴롭힘”)를 금지한다.
  - 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한기준에 따라 직장 내 괴롭힘 및 갑

질을 금지하고 있으며, 갑질 근절을 위한 전직원 교육 및 감사실장이 하위직원 등을 대상으로 갑질조사를 실시하고 있음

- 4-2-2. 연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.
  - 고충처리담당부서(인재개발팀) 및 고충처리담당자를 지정운영하고, 감사실을 갑질피해 신고 지원센터로 지정하여 직원이 자유롭게 상담 및 신고를 할 수 있으며, 인트라넷(KIWD)에 무기명 열린소리함 및 원장대화방을 운영하여 다양한 채널을 통해 비밀이 보장되는 상담조직을 설치 및 운영하고 있음
- 4-2-3. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 될 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고 지체 없이 조사가 실시된다.
  - 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한 기준에 따라 누구나 고충처리담당부서 및 감사실에 갑질신고를 할 수 있고 신고가 접수되면 즉시 조사를 실시하도록 규정되어 있음
- 4-2-4. 직장 내 괴롭힘 신고가 된 경우 해당 피해노동자의 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 피해노동자 보호를 위한 조치가 이루어지고 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치가 취해지지 않는다.
  - 인사관리규정 및 갑질신고처리 등에 관한 기준에서 갑질피해자의 근무지 변경, 유급휴가, 피해자 보호 등의 조치를 규정하고 있음
- 4-2-5. 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청한 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 취해진다.
  - 인사관리규정에 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해자가 요청할 경우 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정되어 있음
- 4-2-6. 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치가 취해지고, 행위자의 징계 전에 피해노동자의 의견을 듣는다.
  - 인사관리규정에 따라 괴롭힘 발생 사실이 확인되면 피해노동자의 의견을 듣고 지체 없이 행위자에 대한 조사 및 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하도록 규정되어 있음

- 4-2-7. 연구원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 취하지 않는다.
- 인사관리규정에 따라 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자 등에게 해고나 그밖의 불이익한 처우를 하지 않도록 규정하고 있음

<분야 4-2 직장 내 괴롭힘방지 평가결과>

| 항목          | 지표 | 답변결과   |       |     |       |       | 비고 |  |
|-------------|----|--|-------|-----|-------|-------|----|--|
|             |    | 예  | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 직장 내 괴롭힘 금지 | 1  | 연구원이나 다른 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(“직장 내 괴롭힘”)를 금지한다. | √     |     |       |       |    |  |
|             | 2  | 연구원은 괴롭힘을 당하는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.   | √     |     |       |       |    |  |
|             | 3  | 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 될 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 실시된다.   | √     |     |       |       |    |  |
|             | 4  | 직장 내 괴롭힘 신고가 된 경우 해당 피해노동자 등의 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해노동자 보호를 위한 조치가 이루어지고 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치가 취해지지 않는다.          | √     |     |       |       |    |  |
|             | 5  | 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청한 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 취해진다.                          | √     |     |       |       |    |  |
|             | 6  | 연구원의 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치가 취해지고, 행위자의 징계 전에 피해노동자의 의견을 듣는다.          | √     |     |       |       |    |  |
|             | 7  | 연구원은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 취하지 않는다.   | √     |     |       |       |    |  |
|             | 소계 | 7  |       |     |       |       |    |  |
|             | 합계 | 7  |       |     |       |       |    |  |

(6) 분야 4-3. 직장 내 성폭력 성희롱 금지

- 4-3-1. 직장 내에서 사업주나 상급자 또는 노동자가 다른 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동으로 성희롱 또는 성폭력을 하는 것을 금지한다.
- 성희롱·성폭력 예방지침 및 단체협약에 의하여 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동으로 하는 성희롱 및 성폭행을 금지하고 있음

- 4-3-2. 연구원은 직장 내 성희롱 예방을 위해 성희롱 예방교육을 매년 실시하고 사업주와 노동자는 성희롱 예방 교육을 받는다.
  - 전직원을 대상으로 연 2회(상·하반기) 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였고 기관장이 교육에 모두 참석함
- 4-3-3. 성희롱, 성폭력 피해를 입는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.
  - 인재개발팀에 성희롱·성폭력 고충상담창구를 설치, 고충처리위원(2인, 여성 1인, 인재개발팀장 1인)을 임명하여 운영중이고 인트라넷에 성희롱·성폭력 사이버신고센터를 운영하는 등 비밀이 보장되는 상담조직을 설치·운영하고 있음
- 4-3-4. 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 이루어진다.
  - 성희롱·성폭력 예방지침, 고충처리 절차 및 매뉴얼, 고충처리위원 임명 등에 따라 누구나 성희롱·성폭력 사실을 사업주에게 신고할 수 있고 지체 없이 조사를 하도록 규정되어 있음
- 4-3-5. 직장 내 성희롱, 성폭력 조사시 피해를 입은 노동자 또는 피해를 주장하는 노동자 등(“피해노동자 등”)이 성적 수치심을 느끼지 않도록 한다.
  - 성희롱·성폭력 조사 과정에서 피해자 등의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 않도록 규정되어 있음
- 4-3-6. 조사 기간 동안 피해노동자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하고 피해노동자들의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 경우 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취한다.
  - 성희롱·성폭력 피해자를 보호하기 위하여 피해 노동자가 요청할 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하고 피해노동자의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 피자노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취도록 규정되어 있음
- 4-3-7. 조사 결과 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하고, 징계 전에 그러한 조치에 대하여 피해 노동자의 의견을 듣는다.



- 조사결과 성희롱·성폭력 사실이 확인되면 지체없이 피해자의 의견을 듣고 가해자에 대한 조사 및 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하도록 규정되어 있음
- 4-3-8. 연구원은 성희롱, 성폭력 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자등에게 인사에 있어 일체의 불이익한 조치를 하거나 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방치하는 행위, 기타 신고를 한 노동자 및 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 아니한다.
  - 성희롱·성폭력 신고자 및 피해 노동자에 대한 비밀을 보장하며, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방치하는 행위를 금지하고 있으며, 신고를 한 노동자나 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 않도록 규정되어 있음
- 4-3-9. 연구원은 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 노동자에게 성희롱, 성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취한다.
  - 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 노동자에게 성희롱, 성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하도록 규정되어 있음
- 4-3-10. 연구원은 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱, 성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니한다.
  - 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱, 성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니함

<4-3 직장 내 성폭력·성희롱 금지 평가결과>

| 항목             | 지표 | 답변결과   |       |     |       |       | 비고 |  |
|----------------|----|--|-------|-----|-------|-------|----|--|
|                |    | 예  | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 직장내 성폭력·성희롱 금지 | 1  | 직장 내에서 사업주나 상급자 또는 노동자가 다른 노동자를 상대로 언어, 문자, 행동으로 성희롱 또는 성폭력을 하는 것을 금지한다. | √     |     |       |       |    |  |
|                | 2  | 연구원은 직장 내 성희롱 예방을 위해 성희롱 예방교육을 매년 실시하고 사업주와 노동자는 성희롱 예방 교육을 받는다.         | √     |     |       |       |    |  |

|    |   |    |  |  |  |  |  |
|----|---|----|--|--|--|--|--|
| 3  | 성희롱, 성폭력 피해를 입는 직원을 위해 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 비밀이 보장되는 상담조직을 설치하여 적절하게 운영하고 있다.  | √  |  |  |  |  |  |
| 4  | 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있고 지체없이 조사가 이루어진다.  | √  |  |  |  |  |  |
| 5  | 직장 내 성희롱, 성폭력 조사시 피해를 입은 노동자 또는 피해를 주장하는 노동자 등("피해노동자 등")이 성적 수치심을 느끼지 않도록 한다.  | √  |  |  |  |  |  |
| 6  | 조사 기간 동안 피해노동자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하고 피해노동자등의 의사에 반하는 조치를 하지 않으며, 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 경우 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취한다. | √  |  |  |  |  |  |
| 7  | 조사 결과 직장 내 성희롱, 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 취하고, 징계 전에 그러한 조치에 대하여 피해 노동자의 의견을 듣는다.   | √  |  |  |  |  |  |
| 8  | 연구원은 성희롱, 성폭력 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자등에게 인사에 있어 일체의 불이익한 조치를 하거나 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 혹은 그 행위의 발생을 방지하는 행위, 기타 신고를 한 노동자 및 피해 노동자의 의사에 반하는 불리한 처우를 하지 아니한다.        | √  |  |  |  |  |  |
| 9  | 연구원은 협력기관, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 노동자에게 성희롱, 성폭력을 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취한다.  | √  |  |  |  |  |  |
| 10 | 연구원은 노동자가 협력기관, 고객 등으로부터 성희롱, 성폭력 피해를 주장하거나 협력기관, 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 취하지 아니한다.   | √  |  |  |  |  |  |
| 소계 |   | 10 |  |  |  |  |  |
| 합계 |   | 10 |  |  |  |  |  |

(7) 분야 5. 산업안전 보장

- 5-1. 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
  - 청사관리팀 직원 26인이 기계설비, 전기, 소방, 통신 등 청사시설 전반에 대하여 매일 일일 점검을 실시하고 있고 전기안전관리자가 선임되어 있으며, 외부전문기관에서 소방시설에 대한 종합정밀점검을 실시하는 등 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 관리되고 있음
- 5-2. 연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능하도록 관리되고 있다.
  - 청사 내 비상계단에는 장애물이 없으며, 항시 이용 가능하도록 관리하고 있음

- 5-3. 연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
  - 공조기, 사무실 내 공기청정기를 가동하여 실내환기를 관리하고 실내온도는 정 부기준으로 운영하고 있으며, 미화원은 음용수, 화장실(비데), 당직실, 세면대를 청결하게 관리하고 영양사가 음식보관시설을 청결하게 관리·청소하고 있음
- 5-4. 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다.
  - 안전장구와 시설이 안전하고 위생적으로 관리되도록 매일 또는 정기적으로 점검을 실시하고 있음
- 5-5. 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.
  - 임산부를 위하여 여직원 휴게실을 설치하여 휴식공간을 제공하고 연구원 청사는 BF인증을 받은 건물로써 장애인을 위한 별도의 화장실, 엘리베이터, 보행로 등이 설치되어 있음
- 5-6. 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 위험한 업무를 배당하지 않는다.
  - 인사관리규정에 임산부 및 모성보호를 위하여 법령에서 정한 모든 제도를 운영하고 있으며, 유연근무제를 운영하여 임산부가 안심하고 근무할 수 있는 환경과 제도를 운영하고 있음
- 5-7. 임신을 한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.
  - 근로자가 근무부서 이동을 요청할 경우 근무부서 변경 등 적절한 조치를 취할 수 있도록 운영하고 있음
- 5-8. 장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.
  - 장애인들이 연구원을 이동하는 데 어려움이 없도록 통행로, 엘리베이터, 장애인 화장실 등을 설치·운영하고 있음
- 5-9. 연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.
  - 매년 연구원 부담으로 직원 건강검진을 실시하고 있음

- 5-10. 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.
  - 연구원은 산재보험에 가입하여 업무상 부상이나 질병에 걸리면 요양비를 지급할 수 있도록 근로복지공단에 치료비 및 요양비 청구를 하고 있음
- 5-11. 요양보상비 등을 지급해야 할 경우 지체 없이 지급한다.
  - 공무상 질병, 부상 시 근로복지공단을 통해 지체 없이 요양비를 지급하도록 지원 하고 있음
- 5-12. 연구원은 노동자가 산업 재해 신청 시 적극적으로 지원한다.
  - 직원이 산업 재해를 신청할 경우 담당부서인 총무관리팀에서 적극적으로 지원하고 있음

<분야 5 산업안전 보장 평가결과>

| 항목            | 지표   | 답변결과 |       |     |       |       | 비고 |
|---------------|--|------|-------|-----|-------|-------|----|
|               |  | 예    | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |
| 연구원내 안전       | 1 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.                                       | √    |       |     |       |       |    |
|               | 2 연구원의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.                         | √    |       |     |       |       |    |
|               | 3 연구원 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다. | √    |       |     |       |       |    |
|               | 4 연구원의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지 되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.                    | √    |       |     |       |       |    |
|               | 소계   | 4    |       |     |       |       |    |
| 임산부 및 장애인등 보호 | 5 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.                           | √    |       |     |       |       |    |
|               | 6 연구원은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.       | √    |       |     |       |       |    |
|               | 7 임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.                  | √    |       |     |       |       |    |
|               | 8 장애인들이 연구원 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.                                    | √    |       |     |       |       |    |
|               | 소계   | 4    |       |     |       |       |    |
| 필수장비 및 교육     | 9 연구원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.                            | √    |       |     |       |       |    |
|               | 소계   | 1    |       |     |       |       |    |

| 항목              | 지표 | 답변결과   |          |         |          |          | 비고 |
|-----------------|----|--|----------|---------|----------|----------|----|
|                 |    | 예  | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |
| 피해<br>근로자<br>지원 | 10 | 연구원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면<br>요양비 등을 지원한다. | √        |         |          |          |    |
|                 | 11 | 요양보상비 등을 지급해야 할 경우 지체없이 지급한다.                  | √        |         |          |          |    |
|                 | 12 | 연구원은 노동자가 산업 재해 신청 시 적극적으로 지원한다.               | √        |         |          |          |    |
|                 | 소계 |  | 3        |         |          |          |    |
| 합계              |    | 12   |          |         |          |          |    |

(8) 분야 6. 책임 있는 공급망 관리

- 6-1. 연구원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력연구원의 인권 보호에 대한 의무 이행을 요구한다.
  - 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서를 받아 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대의 의무 이행을 요구함
- 6-2. 연구원은 협력기관이 인건보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 협력기관의 선정을 제한하는 절차를 가지고 있다.
  - 계약시 협력기관 인권경영 이행서약서를 받아 인권 보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 계약해지, 입찰참여자격 제한 등의 조치를 취하는 절차를 가지고 있음
- 6-3. 연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
  - 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시켜 서약서를 받고 있음
- 6-4. 연구원은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.
  - 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용이 적시된 협력업체 인권경영 이행서약서를 받고 있음
- 6-5. 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.
  - 보완필요: 2020년 연구원과 계약을 체결한 171개 협력기관(업체)을 대상으로 설문조사를 실시하였으나, 공급업자, 하청업자, 기타 주요협력기관들의 인권 보호 준수여부에 대한 모니터링은 실시하지 않아 2021년도에는 설문조사 항목을 추가하여 조사할 필요가 있음

- 6-6. 연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 여부 인지 시 필요한 조치를 취한다.
  - 계약 시 협력기관 인권경영 이행서약서에 협력기관 등의 인권침해 여부 인지 시 계약해지, 입찰참가자격 제한을 하도록 명시하여 서약서를 받고 있음
- 6-7. 연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
  - 인권경영 교육 및 담당부서장을 통하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의하고 있음
- 6-8. 연구원의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.
  - 보안담당부서 팀장은 보안담당 직원에 대하여 내방객에 대한 친절 및 인권 보호와 관련된 교육을 실시함
- 6-9. 연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.
  - 연구원은 보안사무를 외주하지 않아 해당사항 없음
- 6-10. 연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.
  - 연구원은 보안사무를 외주하지 않아 해당사항 없음

<분야 6 책임 있는 공급망 관리 평가결과>

| 항목              | 지표 | 답변결과   |       |     |       |       | 비고 |  |
|-----------------|----|--|-------|-----|-------|-------|----|--|
|                 |    | 예  | 보안 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 협력기관 등의 인권침해 예방 | 1  | 연구원은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력연구원의 인권 보호에 대한 의무 이행을 요구한다.               | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 2  | 연구원은 협력기관이 인권 보호와 관련하여 문제가 발생할 경우 협력기관 선정을 제한하는 절차를 가지고 있다.        | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 3  | 연구원은 모든 계약에 공급업자와 다른 사업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다. | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 4  | 연구원은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.                        | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 소계 |  | 4     |     |       |       |    |  |

| 항목                                  | 지표 | 답변결과   |          |         |          |          | 비고 |  |
|-------------------------------------|----|--|----------|---------|----------|----------|----|--|
|                                     |    | 예  | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |  |
| 모니터링<br>실시                          | 5  | 연구원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관들의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다. |          | √       |          |          |    |  |
|                                     | 6  | 연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 여부 인지 시 필요한 조치를 취한다.                         | √        |         |          |          |    |  |
|                                     | 소계 |  | 1        | 1       |          |          |    |  |
| 보안담당<br>직원<br>에<br>의한<br>인권침해<br>방지 | 7  | 연구원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.                              | √        |         |          |          |    |  |
|                                     | 8  | 연구원의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.                                  | √        |         |          |          |    |  |
|                                     | 9  | 연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.                 |          |         |          |          | √  |  |
|                                     | 10 | 연구원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수 되는지 지속적으로 모니터링 한다.                    |          |         |          |          | √  |  |
|                                     | 소계 |  | 2        |         |          |          | 2  |  |
| 합계                                  |    | 7  | 1        |         |          | 2        |    |  |

(9) 분야 7. 저작권 보호

- 7-1. 연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.
  - 전직원을 대상으로 전산관련 불법소프트웨어 점검을 매년 실시하고 있고 위탁 연구보고서는 표절검사를 의무화 하고 있으며, 전자도서관 운영 시 지적재산권 보호대상 여부를 사전에 조사함
- 7-2. 연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.
  - 저작권이나 지적재산권의 소유권을 확인할 때에는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지 사전에 검토함
- 7-3. 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.
  - 지적재산권의 소유자와 협상 시 소유자의 동의를 얻고 있으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공함

<분야 7 저작권 보호 평가결과>

| 항목               | 지표 | 답변결과  |          |         |          |          | 비고 |  |
|------------------|----|---|----------|---------|----------|----------|----|--|
|                  |    | 예   | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |  |
| 타인의<br>저작권<br>보호 | 1  | 연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.    | √        |         |          |          |    |  |
|                  | 2  | 연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.      | √        |         |          |          |    |  |
|                  | 3  | 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다. | √        |         |          |          |    |  |
|                  | 소계 |   | 3        |         |          |          |    |  |
| 합계               |    | 3   |          |         |          |          |    |  |

(10) 분야 8. 환경권 보장

- 8-1. 연구원은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.
  - 연구원은 청사관리팀을 설치(26인 근무)하고, 청사 내·외부 연간 환경관리 계획을 수립하여 관리·운영하고 있음
- 8-2. 연구원은 내부 공기의 질 등 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.
  - 2020년 외부 전문기관에 의뢰하여 실내 공기의 질 측정을 실시하였음
- 8-3 환경개선을 위한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.
  - 청사관리팀에서 연간 업무로드맵, 월간·주간 환경개선을 위한 계획을 수립하고 정기적으로 점검함
- 8-4. 연구원은 내부운영에서 뿐 아니라, 연구결과 등을 통해 국토의 환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 노력한다.
  - 국토환경·자원연부분부를 설치하여 국토환경·자원정책, 국가 방재정책, 기후변화 대응 안전국토 및 재해예측, 국자 수자원정책, 하천 정책 등에 대한 연구를 수행하여 국토환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 연구하고 있음
- 8-5. 연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 직원들을 교육하고 훈련한다.
  - 청사관리팀장이 소속 직원(24인)을 대상으로 청사 환경관리 및 개선을 위한 교육을 실시함
- 8-6. 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
  - 환경문제에 대해서 청사관리·운영 및 국토환경 정책연구를 수행하면서 예방적 접근의 원칙을 견지함



- 8-7. 연구원은 환경과 관련한 정보를 직원과 노동자에게 제공한다.
  - 실내 공기의 질 측정결과, 여직원 휴게실 위생, 실내 적정 온도 유지, 사무 공간 배치 등 관련 정보를 인트라넷 및 메신저를 통하여 직원에게 제공하며, 연초·연말에 청사관리팀에서 전직원을 대상으로 환경관련 업무계획 및 결과를 보고하고 있음
- 8-8. 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.
  - 청사환경, 전산환경, 도서관 환경 등에 대하여 전직원에게 공개하고, 점검·수리로 인한 장애 시 사전에 전직원에게 정보를 공개 또는 제공함
- 8-9. 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.
  - 청사환경, 전산환경, 도서관 환경 등 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위하여 담당부서에서 비상계획을 수립하여 운영하고 있음
- 8.10. 연구원은 직원들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.
  - 민방위 훈련을 이용하여 지진·화재 등 비상사태에 대비한 대피훈련 및 소화기 및 소화장비, 제세동기 작동방법 등에 대한 교육을 정기적으로 실시함
- 8.11. 연구원은 비상시 소화기·자동제세동기 작동방법 및 119신고, 인공호흡 등 응급조치법을 직원들에게 충분히 교육하고 있다.
  - 비상시 소화기 및 자동제세동기 작동방법, 인공호흡법, 119신고 등에 대하여 민방위 훈련 및 소방훈련 시 자체교육 또는 세종소방서와 협력하여 교육하고 있음

<분야 8 환경권 보장 평가결과>

| 항목              | 지표 | 답변결과  |       |     |       |       | 비고 |  |
|-----------------|----|---|-------|-----|-------|-------|----|--|
|                 |    | 예   | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 환경경영 체제 수립 및 유지 | 1  | 연구원은 환경에 대한 계획을 수립 및 유지하고 있다.                               | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 2  | 연구원은 내부 공기의 질 등 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.                   | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 3  | 환경개선을 위한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.                     | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 4  | 연구원은 내부운영에서 뿐 아니라, 연구결과 등을 통해 국토의 환경을 개선할 수 있도록 지속적으로 노력한다. | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 5  | 연구원은 환경과 관련하여 정기적으로 직원들을 교육하고 훈련한다.                         | √     |     |       |       |    |  |
|                 | 6  | 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.                                 | √     |     |       |       |    |  |
|                 |    | 소계  | 6     |     |       |       |    |  |

| 항목          | 지표   | 답변결과 |          |         |          |          | 비고 |
|-------------|--|------|----------|---------|----------|----------|----|
|             |  | 예    | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |
| 환경정보의<br>공개 | 7 연구원은 환경과 관련한 정보를 직원과 노동자에게 제공한다.   | √    |          |         |          |          |    |
|             | 8 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다. | √    |          |         |          |          |    |
|             | 소계   | 2    |          |         |          |          |    |
| 비상계획<br>수립  | 9 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.                                 | √    |          |         |          |          |    |
|             | 10 연구원은 직원들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.                    | √    |          |         |          |          |    |
|             | 11 연구원은 비상시 소화기·자동제세동기 작동방법 및 119신고, 인공호흡 등 응급조치법을 직원들에게 충분히 교육하고 있다.        | √    |          |         |          |          |    |
|             | 소계   | 3    |          |         |          |          |    |
| 합계          |  | 11   |          |         |          |          |    |

(11) 분야 9. 소비자(국민) 인권보호

- 9-1. 연구원은 부적절한 연구결과로 국민들의 기본권을 해치지 않기 위해, 필요한 주의를 기울이고 있다.
  - 연구결과가 국민의 기본권을 침해하지 않도록 연구수행 과정에 외부 전문가 및 관련 공무원, 국민 등의 자문·의견을 수렴하여 진행하고 있음
- 9-2 연구원은 연구결과에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.
  - 연구과정에서 외부전문가 및 학계·관련 공무원 등이 참여하는 연구심의회 개최(1회~3회), 표절검사 등 연구결과에 결함이 생기지 않도록 사전 평가를 실시함
- 9-3. 국민들의 알 권리 보호를 위해 자체 저작권이 있는 연구결과물은 일반에게 공개한다.
  - 자체 저작권이 있는 연구 결과물은 연구원 도서관 및 전자도서관, 경제인문사회연구회에서 관리하는 NKIS(국가정책연구포털)에 원문 및 보고서를 공개함
- 9-4. 연구결과물 등에 대해서는 인터넷 등을 통하여 국민들의 연구정보로의 접근을 용이하게 한다.
  - 연구 결과물은 전자도서관 및 경제인문사회연구회에서 관리하는 NKIS에 원문을 공개하여 접근을 용이하게 함
- 9-5. 연구원의 잘못된 연구결과에 의하여 관련 국민들에게 피해가 발생

할 가능성이 있을 경우, 연구결과의 수정사항을 연구원 홈페이지에 게시한다

- 국민의 의견을 수렴하기 위하여 연구원 홈페이지에 연구제안, 질의·답변을 운영하여 친절하고 신속하게 답변 또는 자료를 제공함
- 9-6. 연구원은 연구과제를 수행함에 있어서 조사대상자 등 일반인들의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.
  - 조사대상자 및 일반인들의 사생활을 존중하고 연구원이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 「개인정보보호법」 관련 법령에 따라 규정을 마련하여 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취하고 있음
- 9-7. 연구목적에 위한 설문조사 등 개인에 관한 정보의 수집 및 관리를 위한 지침을 마련하여 운용하고 있다.
  - 정보화 업무수행규정, 국토연구원 정보보안 기본지침에 따라 개인정보의 수집 및 관리 규정을 마련하여 운용하고 있음
- 9-8. 국민관련 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.
  - 연구원 홈페이지에 개인정보 처리방침과 개인정보보호 책임자(부원장) 및 개인정보처리담당자를 지정하여 공개하고 있음
- 9-9. 국민 개인 정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.
  - 국민의 개인정보를 수집할 때에는 사전에 당사자의 동의를 받고 있음
- 9-10. 대국민 정보는 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.
  - 대국민 정보는 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않고 있음
- 9-11. 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.
  - 개인정보는 암호화하여 운영하고 있으며, 유출되지 않도록 특별한 주의를 기울이고 있음

<분야 9 소비자(국민)인권 보호 평가결과>

| 항목              | 지표   | 답변결과 |          |         |          |          | 비고 |
|-----------------|--|------|----------|---------|----------|----------|----|
|                 |  | 예    | 보완<br>필요 | 아니<br>요 | 정보<br>없음 | 해당<br>없음 |    |
| 연구결과에<br>대한 책임  | 1 연구원은 부적절한 연구결과로 국민들의 기본권을 해치지 않기 위해, 필요한 주의를 기울이고 있다.                                | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 2 연구원은 연구결과에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.   | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 3 국민들의 알 권리 보호를 위해 자체 저작권이 있는 연구결과물은 일반에게 공개한다.  | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 4 연구결과물 등에 대해서는 인터넷 등을 통하여 국민들의 연구정보로의 접근을 용이하게 한다.                                    | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 5 연구원의 잘못된 연구결과에 의하여 관련 국민들에게 피해가 발생할 가능성이 있을 경우, 연구결과물의 수정사항을 연구원 홈페이지에 게시한다.         | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 소계   | 5    |          |         |          |          |    |
| 국민<br>사생활<br>보호 | 6 연구원은 연구과제를 수행함에 있어서 조사대상자 등 일반인들의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다. | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 7 연구목적에 관한 설문조사 등 개인에 관한 정보의 수집 및 관리를 위한 지침을 마련하여 운영하고 있다.                             | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 8 국민관련 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.                                     | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 9 국민 개인 정보를 수집할 때에는 그 사실을 당사자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.                                      | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 10 대국민 정보는 당사자들이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.  | √    |          |         |          |          |    |
|                 | 11 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.  | √    |          |         |          |          |    |
| 소계              | 6  |      |          |         |          |          |    |
| 합계              | 11   |      |          |         |          |          |    |

(12) 분야10. 기타 인권보호

- 10-1. 연구원은 직원에게 경영과 연구 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.
  - 매주 월요일 보직자가 참여하는 월요일회의, 전직원 조회, 부서별 간담회, 직급별 간담회에서 연구원 경영과 연구활동에 대한 사항을 논의 및 전파하고 그 내용을 인트라넷을 통하여 전직원에게 공개하고 있음
- 10-2. 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.
  - 연구원 경영 및 연구활동에서 취득한 임직원과 이해관계자의 개인정보를 관

련 규정에 의하여 보호하고 무분별한 수집을 하지 않음

- 10-3. 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인 정보를 철저히 관리한다.
  - 연구원은 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보보호관련 규정을 마련하고 개인정보 책임자 및 담당자를 지정하여 개인정보를 철저히 관리함
- 10-4. 연구원은 일·가정 양립을 위한 문화조성 및 관련 정책을 수립하여 시행한다.
  - 일·가정 양립을 위한 문화 조성을 위하여 관련법령에서 규정된 사항에 대하여 규정을 마련하여 인트라넷에 공지하는 등 전직원에게 알리고 있음
- 10-5. 연구원은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 법률에 따라 적절하게 실시하고, 육아지원을 위한 그 밖의 조치(근무시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간의 단축이나 탄력적 운영, 그 밖에 육아를 지원하기 위한 필요 조치). 직장복귀를 위한 지원 등을 적절하게 하고 있다.
  - 관련 법령에 따라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 근로시간 단축, 연장근로 제한, 유연근무제 운영, 직장복귀를 위한 지원 등 적절하게 운영하고 있음
- 10-6. 연구원은 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 휴직(가족돌봄휴직)을 법률에 따라 보장하고 적절한 실시를 위해 노력하고 있다.
  - 관련 법령에 따라 노동자 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직 제도를 운영하고 있음
- 10-7. 연구원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.
  - 여성근로자의 모성보호를 위해 여직원 휴게실을 별도로 마련하여 운영하고 있음
- 10-8. 연구원은 모성 보호 지원사업 수행시 여성 노동자들의 의견을 반영한다.
  - 연구원은 모성보호 지원사업 수행 시 여성근로자는 물론 노동조합 및 전직원의 의견을 수렴하여 반영하고 있음
- 10-9. 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 난임치료휴가 등을 법률에 따라 적절하게 보장한다.
  - 여성근로자의 출산전후 휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료 휴가 등 법령에서 정한 모든 사항을 규정화하여 운영하고 있음

<분야 10 기타 인권보호 평가결과>

| 항목      | 지표 | 답변결과   |       |     |       |       | 비고 |  |
|---------|----|--|-------|-----|-------|-------|----|--|
|         |    | 예  | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |    |  |
| 정보인권 보호 | 1  | 연구원은 직원에게 경영과 연구 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|         | 2  | 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.   | √     |     |       |       |    |  |
|         | 3  | 연구원은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 철저히 관리한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|         | 소계 |  | 3     |     |       |       |    |  |
| 일·가정 양립 | 4  | 연구원은 일·가정 양립을 위한 문화조성 및 관련 정책을 수립하여 시행한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|         | 5  | 연구원은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 법률에 따라 적절하게 실시하고, 육아지원을 위한 그 밖의 조치 (근무시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간의 단축이나 탄력적 운영, 그 밖에 육아를 지원하기 위한 필요 조치). 직장복귀를 위한 지원 등을 적절하게 하고 있다. | √     |     |       |       |    |  |
|         | 6  | 연구원은 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 휴직(가족돌봄휴직)을 법률에 따라 보장하고 적절한 실시를 위해 노력하고 있다.  | √     |     |       |       |    |  |
|         | 소계 |  | 3     |     |       |       |    |  |
| 모성 보호   | 7  | 연구원은 여성노동자의 모성 보호를 위한 편의시설을 제공한다.  | √     |     |       |       |    |  |
|         | 8  | 연구원은 모성 보호 지원사업 수행시 여성 노동자들의 의견을 반영한다.   | √     |     |       |       |    |  |
|         | 9  | 연구원은 여성 노동자의 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 난임치료휴가 등을 법률에 따라 적절하게 보장한다.   | √     |     |       |       |    |  |
|         | 소계 |  | 3     |     |       |       |    |  |
| 합계      |    | 9  |       |     |       |       |    |  |

## 제2장 주요사업 인권영향평가

### I. 서론

#### 1. 공공기관 인권영향평가의 배경

- 사회 시스템의 효율적 운영이 곧 이익으로 실현되는 조건으로 인식하는 사회 혹은 국가에서는 개인으로 보장받아야 할 권리가 보장되지 못하는 문제가 빈번하게 발생할 수 있음
- 정부와 공공기관은 사기업보다 더 높은 강도로 개인과 소수집단의 인권을 보호하고 존중할 것을 요구받으며, 인권 존중 사회에 대한 책임도 더 크게 요구받고 있음
- 공공기관의 인권에 대한 존중 수준은 민간 부문에서 받아들여야 할 인권 존중 수준의 잣대가 될 것이므로 공공기관의 인권 존중 의무를 구체화하고 가시화할 필요가 있음
- 이러한 필요에 따라 지방자치단체와 국토연구원 같은 연구기관과 공기업 등 공공기관에서는 2019년부터 인권영향평가를 시행함

#### 2. 공공기관 인권영향평가란?

##### ○ 정의와 목적

- 공공부문 인권영향평가 도입을 위한 실태조사(국가인권위원회, 2018b)에 따르면 인권영향평가란 광의의 의미에서 인권에 영향을 미치는 모든 행위를 평가하기 위한 계획과 과정, 평가의 결과를 의미, 협의의 의미는 법령이나 조례, 규칙, 규정에 의거하여 정부나 공공기관이 추진하는 정책이나 프로그램, 제도나 절차가 인권에 미치는 영향을 사전에 예측하고 평가하는 행위를 의미
- 공공기관 인권영향평가 매뉴얼(2018a)에 따르면, 인권영향평가는 ‘인권리스크를 평가하기 위해 기관이 사업 관계의 결과, 또는 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차’ 를 의미
- 공공기관 사업이나 경영에서 인권에 부정적 영향을 끼칠 것으로 예상되는 경우 ‘이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록’ 지원하는 것을 목적으로 함(국가인권위원회, 2018a)

##### ○ 인권영향평가는 ‘기관 운영 인권영향평가’ 와 ‘주요 사업 인권영향평가’ 로 구분되어 있음(국가인권위원회, 2018a)

- 기관 운영 인권영향평가는 기업 활동 전반을 대상으로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가 실시
- 주요 사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가임

## II. 2019 년도 국토연구원 인권영향평가 결과 검토

### 1. 개요

- 국가인권위원회와 경제·인문사회연구회의 권고에 따라 국토연구원은 2019년 연구원 운영 인권영향평가와 주요 사업 인권영향평가를 수행
- 연구원 운영 인권영향평가는 국가인권위원회에서 제안한 체크리스트를 연구기관의 특성을 감안하여 수정, 국토연구원 평가에 적합한 가이드라인을 가지고 적합, 부적합을 판단하는 형태로 자체 평가 수행
- 연구원 주요 사업에 대한 인권영향평가에서는 주택 및 개발 분야 과제를 대상으로 지역주민과 커뮤니티에 미칠 인권 영향을 정량·정성적으로 평가

### 2. 2019 년도 인권영향평가 결과와 권고 사항

#### ○ 연구원 운영 인권영향평가 결과

- 보완이 필요한 지표 10개, 부적합한 것으로 판단된 지표가 3개였으며, 정보 없음 12개, 해당사항 없음이 5개 지표임
- 2020년도 연구원 운영 인권영향평가에서는 기존 가이드라인에 따라 적합성이 유지되었는지를 평가하고, 2019년에 보완이 필요하거나(인권경영체계 구축, 책임 있는 공급망 관리) 부적합하다고 판단된 지표(환경권 보장)에 대한 조치 사항을 중점적으로 조사할 것을 권고

#### ○ 연구원 사업 인권영향평가 결과

- 국토연구원에서 수행한 연구 중 인권 피해 정도가 심하고 지속적일 것으로 판단되는 문제를 해결하는 데 기여하는 국토정책을 주제로 다룬 연구에 집중하여 과제의 의의를 고찰하고 인권 시각으로 해당 연구를 평가 분석함
- 주요 사업 인권영향평가 대상을 선정: 평가대상 과제 선정 평가표를 제안하고 있으며 인권 침해로 인한 피해유형을 5점 만점으로 작성하여 선정할 것을 제안하고 있으나, 2019년 인권영향평가에서는 인권 피해 형태와 인권 피해 관련 이해관계자를 기준으로 정성적으로 주요 평가 대상 연구 과제를 선정함
- 주요 사업 인권영향평가를 위해 검토한 연구 과제는 2010~2019년까지 수행한 675개 과제 중 주택 및 주거권 분야에서 이해관계자의 인권에 영향을 끼칠 것으로 예상되는 과제는 69편이며, 정책 우선순위가 되는 취약계층을 대상으로 한 연구는 25편임
- 2019년 완료된 과제와 2020년 수행 예정인 주택 및 주거권 관련 과제 일부에 대한 질적 분석을 통해 인권 관점에서 의의와 과제를 평가



<표 24> 2019년 국토연구원 사업 인권영향평가 대상 과제

| 과 제 명   | 년도   |
|---|------|
| 주거권 실현을 위한 중앙과 지방의 역할 분담 방안                   | 2019 |
| 인구 및 가구 변화에 따른 주거특성 변화 전망과 주거정책 패러다임 재정립      | 2020 |
| 취약계층을 위한 부처간 정책 연계 강화 방안 연구                   |      |
| 비주택 최저주거기준 미달 가구의 공간적 분포 특성과 거주자의 주거안정성 강화 방안 |      |
| 지방도시 주거지 재생을 위한 도시·주택 정비방안                    |      |
| 사회통합을 위한 부동산자산의 소유불평등 완화방안 연구                 |      |
| 합 계   | 6편   |

- 각 과제별로 연구의 배경 필요성, 결론, 인권 침해 가능성이 있는 주요 이해관계자 별로 인권에 끼치는 영향 기술(긍정적, 부정적, 중립적), 인권피해 회피·감소·구제 방안 부분으로 구분하여 정성적으로 기술

○ 주요 사업 인권영향평가를 위한 권고 사항

- 연구 과제 선정 시 평가 항목에 인권 관점을 포함할 것을 제안
- 향후 다양한 취약계층의 주거권 향상에 기여할 수 있는 연구 과제 선정 제안
- 향후 주거권 실현에 있어서 세금 및 예산 정책들이 어떤 역할을 수행했는지를 평가하는 연구 필요

○ 평가 체계에 대한 권고 사항

- 평가 주체에 대한 제안: 연구원 운영과 관련해서는 ‘인권경영위원회’를 구성하여 인권영향평가를 직접 실시하고 연구 사업 인권영향평가는 해당 연구진이 주도적으로 평가하되, 인권경영위원회가 연구진과 협의하여 평가대상 연구를 선정하고, 인권영향평가 작업에 대한 지원, 모니터링, 감독을 담당할 것을 제안
- 평가 절차에 대한 제안: 다양한 이해관계자의 참여 보장, 설문조사 등을 통한 광범위한 의견 수렴, 평가항목 및 대상사업 선정에 대한 공개 논의를 통해 절차상 투명성 확보

**3. 2019년도 주요 사업 인권영향평가의 시사점**

○ 인권영향평가 대상 확대: 주요 연구사업 범위 확대

- 2019년에 추진된 전체 연구과제 중 일부 과제(인권 피해 정도가 심하고 피해자가 많고 피해상황이 지속될 것으로 판단되는 과제, 연구결과가 정책적으로 실현가능성이 높은 과제, 연구결과가 구체적인 과제)를 평가 대상으로 선택하고 있음
- 국토연구원에서 진행되는 연구과제는 기본적으로 국토정책을 통해 국가의 역할과 책무를 제안하는 것이기 때문에, 수탁과제를 제외한 모든 연구과제는 인권영향평가를 받는 것이 바람직함

○ 국토정책의 영향을 받는 이해관계자의 확대 설정

- 2019년에는 국토정책이 인권에 끼치는 부정적 영향을 줄이기 위해 잠재적으로 피해를 받을 가능성이 있는 이해관계자를 대상으로 하고 있으나, 인권 친화적 정책을 제안하기 위해서는 정책을 통해 인권을 보장할 수 있는 넓은 의미의 이해관계자에 대한 고려 필요
- 근린지역부터 도시, 지역, 세계까지 다양한 공간 스케일에서 이해관계자가 설정될 수 있으며, 미래세대도 포함될 수 있음

○ 국토정책의 영향을 받는 인권 분야 설정

- 2019년 인권영향평가에서는 경제적 권리 침해, 사회적 피해, 물리적 피해, 환경적 피해, 문화·심리·정치적 피해, 기타 피해로 구분하여 인권 피해 상황 분석 및 평가 중심으로 이루어지고 있으나, 더 넓은 의미에서 연구원의 인권 보장 책무를 포괄하는 인권 분야를 포함할 필요가 있음

○ 연구과제 평가를 위한 체크리스트 필요

- 2019년 인권영향평가에서는 인권영향평가를 수행하기 위한 주요 사업 선정 및 평가를 위한 체크리스트를 제안하고 있으나, 개별 연구자들이 표시하기에는 복잡하고 어려우며 사업 선정이 아닌 연구과제 진행과정에서의 인권을 보장하고 피해를 최소화하는 데 적절한 항목을 발굴할 필요가 있음

### Ⅲ. 공공기관의 사업 인권영향평가 사례

- 공공기관 인권영향평가 매뉴얼(2018a)에 3개 공공기관의 사업 인권영향평가 사례가 소개되어 있음(한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사)

<표 25> 공공기관 사업 인권영향평가 사례

|        |   |
|--------|---|
| 한국가스공사 | -안정적 가스공급을 위해 1개 사업지역 선정<br>-사업 내용(기지 건설, LNG 저장기지, 공급관리소)과 절차(기획, 모니터링, 평가)를 세분하여 주요 인권 위험요소 및 평가항목 선정<br>-항목별로 예, 아니오, 보완 필요, 정보 없음, 해당 없음으로 구분된 체크리스트를 채우도록 작성                             |
| 부산항만공사 | -토지취득 및 보상, 사업자 선정, 사업지 조성 분야에 대해 세부적 평가항목 선정<br>-예, 아니오, 보완 필요, 정보 없음, 해당 없음으로 구분된 체크리스트를 채우도록 작성  |
| 전남개발공사 | -추진 사업 중 1개 사업을 선정<br>-용지취득, 택지조성, 보건 안전 등 현장 근로여건, 기타 잠재적 이슈, 문화적 영향, 환경권 보장, 권리구제 절차 보장, 자금조달과 관련된 세부항목 선정<br>-낮은 인권 위험, 높은 인권 위험, 조치 필요, 추가 정보 필요, 전문가 상담 필요, 개선과정에 이해관계자 참여로 구분된 체크리스트 작성 |

출처: 국가인권위원회, 2018, 공공기관 인권영향평가 매뉴얼 내용을 정리함

#### ○ 시사점

- 각 기관에서 추진하는 사업 중 1개를 선택하여 인권침해요소 항목을 정한 뒤 이에 대해 해당 여부를 표시하는 간단한 형태의 체크리스트를 작성하였다는 점에서 공통점 → 연구를 수행하는 연구자가 직접 환경영향평가를 하기 위해서는 가능한 한 단순한 형태의 체크리스트 필요
- 인권에 끼친 영향을 평가하기 위한 항목의 경우 인프라 혹은 택지개발을 직접 건설, 관리하는 공공기관에서 필요한 항목과 이해관계자들로 구성 → 국토연구원 같은 공공 연구기관의 경우에는 연구기관에 맞는 평가 항목 및 이해관계자를 발굴하고 이를 중심으로 구성할 필요가 있음

## IV. 2020 년도 국토연구원 사업 인권영향평가 기준

### 1. 개요

- 2018년 공공기관 인권영향평가 시행 권고에 따라 한국도시연구소에서는 국토연구원의 위탁을 받아 2019년 국토연구원 운영 부문과 사업 부문 인권영향평가를 수행하였으며, 매년 인권영향평가를 실시하는 것을 원칙으로 하고 있음
- 인권영향평가를 위한 2019년도 인권영향평가 반영, 2020년도 인권영향평가를 위한 기준 작성 → 사전 조사 및 토론을 통해 기준 조정 후 확정 → 평가 단계로 진행
- 평가 준비 단계에서는 구체적인 평가지침이 포함된 개별적 평가 체크리스트를 작성하며, 평가 실행 단계에서는 주요 사업에 대한 시범적 평가를 실행하여 평가를 위한 체크리스트를 작성, 평가 단계에서는 2020년에 수행된 기본과제에 대한 전체 평가를 진행, 평가 결과를 분석하여 권고사항을 제안하고자 함
- 2020년 국토연구원의 사업 인권영향평가는 2020년 사업의 인권에 끼친 영향을 분석하는 것에서 나아가, 이후 매년 시행될 인권영향평가를 외부 전문 인력에 위탁하는 것이 아니라 국토연구원 사업 주체인 연구책임자와 인권경영위원회, 연구심의회 등의 등을 통해 자체적으로 인권영향평가가 이루어질 수 있도록 평가 틀을 구상하는 것을 목표로 함

### 2. 국토연구 관련 이해관계자 유형 구분

- 2019년도 인권영향평가에서는 국토연구원의 주요 사업 분야로 주택 및 개발 분야로 한정함에 따라 재산 소유, 소득계층, 가족형태, 거처형태를 기준으로 국토연구 관련 이해관계자를 구분하고 있음
- 2020년 인권영향평가에서는 국토정책 전반에서 인권의 영향을 받는 이해관계자를 대상으로 포함하고 있으므로 재산 소유 및 소득계층 등 개인과 조직의 사회·경제적 차원으로 유형을 구분하며, 공간적으로는 근린지역, 도시, 지역, 국가, 글로벌 차원에 이르기까지 광범위한 이해관계자를 포함하여 유형 구분
- 이해관계자 중에서 국토정책의 직접적 대상자로 토지주택공사, 도로공사, 지방 개발공사 등 공기업이나 중앙정부와 지방정부는 이해관계자 유형에 포함시키지 않음. 이러한 공공기관은 국토정책의 시행자로서 국토정책으로 인권의 영향을 받는 대상으로 보기 어렵기 때문

<표 26> 국토 분야 이해관계자의 유형(예시)

| 구 분          |       | 내 용   |
|--------------|-------|---|
| 사회·경제적<br>차원 | 재산 소유 | -토지, 건물(주택 포함) 소유자, 어업권 등의 보유자<br>-임대인, 임차인<br>-차량 소유자/대중교통 이용자<br>-민간 기업 운영자/노동자 |

|        |          |  |
|--------|----------|--|
|        | 소득계층     | -고소득층, 중간소득층, 저소득층(차상위계층, 기초생활보장수급대상자)<br>-근로소득자, 실업자, 은퇴자     |
|        | 인구 특성    | -혈연 보통가족, 한부모가족, 1인가구(고령층, 청년층)<br>-미래세대, 이주민                  |
| 공간적 차원 | 근린지역     | -사업 대상 지역 내 주민/사업 대상 지역 인근 주민<br>-교외지역 거주자/도심부 거주자             |
|        | 도시 및 지역  | -낙후 지역 주민/노후 산업단지 주변 거주자/개발제한구역 내 취락지구<br>거주자<br>-촌락/도시 지역 거주자 |
|        | 국가 및 글로벌 | -우리나라 국민/저개발국가 국민/세계시민   |

### 3. 인권영향평가의 방향

- <표3>에 예시된 이해관계자 중에는 연구에서 제시되는 국토정책을 통해 인권 보호와 실현 될 수 있는 집단이 있고, 반대로 동일한 국토정책으로 인권 침해의 위험이 더 큰 이해관계자로 구분될 수 있음
- 인권영향평가는 이해관계자에 가장 부합하는 행위를 선택하고 추구하기 위한 목적으로 진행하고자 하는 긍정적 인권영향평가와 인권 침해를 제거하거나 최대한 감소시키는 행위를 선택하고자 하는 부정적 인권영향평가로 구분(국가인권위원회, 2018a)
- 장기적으로는 긍정적인 것이 바람직하나 부정적 영향 주목에 주목하는 것이 현실적인 실효성이 크기 때문에 2019년 인권영향평가에서는 부정적 영향에 주목하였으나, 2020년도 인권영향평가에서는 긍정적 영향을 키우고 부정적 영향을 감소하는 것을 동시에 추구하는 인권영향평가를 목적으로 함
- 국토연구원 인권영향평가에서는 기준에 적합-부적합 형태보다는 인권 보호를 실현할 수 있는 이해관계자와 침해 가능성이 있는 이해관계자 및 인권 평가 항목을 제시된 표에 근거하여 단답형의 형태로 연구자가 직접 해당 과제의 기준을 정하는 방안을 시도하고자 함

### 4. 국토 분야에서 다루어야 할 인권 종류

#### 1) 인권의 정의

##### ○ 인권과 기본권

- 인권(human rights)이란 ‘인간의 권리’ 로, 인간이기 때문에 갖는 권리를 뜻함
- 인권은 추상적인 개념으로 이를 법적으로 규정하여 국가가 보호할 영역을 명확하게 하는데, 우리나라 헌법에 명시된 국민의 권리는 인권을 명확하게 규정한 기본권임
- 국가인권위원회법 제2조 1항 규정된 인권이란 ‘대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’ 를 의미

○ 인권의 구분

- 인권은 크게 ‘자유권’ 과 ‘사회권’ 으로 구분
- 자유권은 시민적·정치적 권리를 의미하는데, 시민적 권리는 사생활의 자유를 포함하며, 정치적 권리는 의사표현의 자유를 의미
- 사회권<sup>1)</sup>은 경제·사회·문화적 권리를 의미하는데, 사람이 하나의 생명체로 살아가기 위해 필요한 기본적인 의식주와 삶의 질 보장에 대한 권리를 뜻함. 한마디로 ‘궁핍(빈곤)으로부터 자유로운 권리’ 를 의미
- 국가는 자유권을 존중하고 사회권을 보호, 실현하기 위해 노력해야 할 의무가 있음

○ 사회적 합의로 규정되는 인권

- 인권은 시대에 따라 변하고 같은 시대라고 국가나 지역 민족에 따라, 역사적, 문화적, 종교적 배경에 따라 달라질 수 있는 개념으로 이해(강현수, 2014)
- 이준일(2017) 역시 인권은 자연법적이고 천부적 권리이나, 선형적, 절대적으로 이해하기보다는 이성적으로 논증이 가능한 것으로 이해할 필요가 있다고 주장
- 즉, 다양한 종류의 인권 중 더 존중되어야 할 인권이 무엇인가에 대해 논증 절차인 사회적 토론 과정을 거쳐야 하며, 이를 통해 기본적 인권은 균형과 조화가 이루어져야 함

2) 국토 분야에서 추구되는 인권

○ 헌법에 명시된 국민의 기본권 중 국토 분야와 관련이 있는 자유권

- 헌법 제14조 거주·이전의 자유
- 헌법 제16조 주거의 자유
- 헌법 제23조 재산권(공공복리에 적합하지 않을 경우 제한될 수 있음)

○ 1966년 사회권 규약과 헌법에 명시된 국민의 기본권 중 국토 분야와 관련이 있는 사회권

- 헌법 제34조 인간다운 생활을 할 권리(사회보장과 복지, 여성, 노인과 청소년, 장애인, 재해로부터 안전할 권리)
- 헌법 제31조 교육받을 권리
- 헌법 제36조 3항: 보건(의료)에 관한 권리
- 헌법 제35조 3항 쾌적한 주거생활에 관한 권리
- 헌법 제35조 1항 환경에 관한 권리
- 헌법 제32조 노동에 관한 권리

<표 27> 국토 분야와 관련된 인권 유형

| 유형  |     | 내용 (예시)                        | 근거      |
|-----|-----|--------------------------------|---------|
| 자유권 | 재산권 | - 주택, 토지 및 건물, 차량 등 물건을 소유할 권리 | 헌법 제23조 |

1) 사회권은 일명 사회권 규약으로 불리는 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1966)’에 명시되어 있으며, 우리나라는 1990년 이 조문에 합의함으로써 국가가 사회권을 실현할 의무를 가짐

|     |                            |  |                    |
|-----|----------------------------|--|--------------------|
|     | 거주 이전의 자유<br>주거의 자유        | - 살던 곳에 계속 살 권리/이사할 권리<br>- 사생활을 침해 받지 않는 주거를 보장받을 권리  | 헌법 제14조<br>헌법 제16조 |
| 사회권 | 인간다운 생활을 할 권리<br>(사회적 기본권) | - 기본적인 생활수준을 유지하는 데 필요한 최소한의 수입에 대한 권리<br>- 필요한 사회복지, 사회보장 서비스를 받을 권리<br>- 여성, 노인 및 청소년, 장애인 등 사회적 약자라고 차별 받지 않을 권리<br>- 재해로부터 안전을 보장받을 권리 | 헌법 제34조            |
|     | 쾌적한 주거생활을 보장 받을 권리 (주거권)   | - 강제 퇴거되지 않고 안정적으로 살 권리<br>- 최저주거기준 이상의 주택에서 살 권리<br>- 적절한 주택에서 거주할 권리   | 헌법 제35조<br>3항      |
|     | 환경에 대한 권리<br>(자연환경/생활환경)   | - 깨끗한 공기와 물을 마실 권리<br>- 쾌적한 자연 환경, 녹지, 공원과 가까운 곳에 살면서 이용할 권리<br>- 필요한 편의시설을 가까이서 이용할 권리<br>- 도로 등 대중교통을 편리하게 이용할 권리                        | 헌법 제35조<br>1항      |
|     | 일 할 권리(노동의 권리)             | - 생계유지를 위해 일할 권리<br>- 하고 싶은 일을 할 권리  | 헌법 제32조            |
|     | 교육 받을 권리                   | - 집 근처에서 의무교육을 받을 권리<br>- 능력에 따라 균등하게 교육 받을 권리   | 헌법 제31조            |
|     | 보건에 관한 권리                  | - 적절한 의료 서비스를 받을 권리<br>- 건강을 유지할 수 있는 음식을 먹을 권리<br>- 건강한 삶을 유지하기 위해 보호 받을 권리   | 헌법 제36조<br>3항      |

### 3) 국토 분야에서 국가의 책무

#### ○ 국토 분야에서 사회적 기본권을 실현하기 위한 국가의 책무

- <표4>에 제시된 인권 유형별로 국가가 어떤 제도나 시스템을 작동하여 인권을 실현시켜줄 것인지, 혹은 해당 유형의 인권 침해를 최소화시킬 것인지 고려하는 것이 책무임
- 국가인권위원회 인권연구팀(2007)에서는 사회권을 위한 국가의 실현의 의무를 예를 들어 설명하고 있는데, 이 중 국토정책과 관련이 있는 것은 ‘기본적인 기반시설, 용수, 전기, 위생시설, 난방, 하수시설, 관개시설, 도로, 보건시설, 그리고 응급서비스 시설을 포함한 국가의 공적 서비스 제공’ 임. 그밖에도 주거권을 예로 들어 국가의 책무를 <표 5>와 같이 존중, 보호, 증진, 실현<sup>2)</sup>으로 구분하여 예시하고 있음
- 국토 분야에서와 관련된 인권 유형별로 실현하기 위한 국가의 책무는 연구 보고서에서 제안하는 정책으로 구체적으로 명시할 수 있음
- 헌법 제120조와 제122조에서는 국토 균형 개발과 이용에 관한 국가의 의무가 명시되어 있으며, 헌법 제123조 2항에서는 지역 간 균형 있는 경제 발전을 위한 지역경제 육성 의무가

2) 강현수(2014)에 따르면, 국가의 책무로서 ‘존중’은 국가가 직간접적으로 인권 침해하는 행위를 삼가는 것, ‘보호’는 제3자가 타인의 인권을 침해하는 행위를 국가가 나서서 방지하는 것, ‘실현’은 국가가 인권의 완전한 실현을 위해 적절한 수단을 채택하는 것(국가가 제도나 시스템을 만들거나 직접 재화나 용역을 제공하는 것)을 의미한다. 유엔주택계획(UNHRP)에서는 ‘증진’을 별도로 구분하고 있는데 이는 평등권에 입각한 공정한 수단을 제공하는 것을 의미하며, 세 가지 의무로 구분한 경우에는 ‘증진’이 ‘실현’에 포함된다.

- 명시되어 있으므로, 사회권을 실현하기 위한 국토 정책 제안을 통해 국토 균형 발전에 대한 국가의 의무 이행도 유도할 수 있음

<표 5> 주거권을 위한 국가의 책무 (국가인권회, 2007: 32)

| 존중의 의무              | 보호의 의무                              | 증진의 의무               | 실현의 의무                      |
|---------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| 불법퇴거 및 강제퇴거 금지      | 주거권 침해 금지                           | 점유의 안정성              | 노숙자의 근절 및 예방                |
| 모든 형태의 차별 금지        | 국내적 구제절차와 국제법의 국내적 적용               | 주거권의 입법적 검토 및 인정     | 주거에 대한 공적자금의 증대 및 적절한 목표 설정 |
| 일체의 역행적 조치의 금지      | 모든 집단의 평등권 보장                       | 완전한 실현지표의 개발         | 모든 사람을 위한 적절하고 거주 가능한 주거    |
| 주거에 근거한 자유          | 제공 가능 기준의 개발과 제공 가능 주거에 대한 모든 이의 접근 | 국민주거권에 관한 전략 개발      | 최소한의 물리적 주거 기준의 개발          |
| 사생활 및 가정의 존중에 대한 권리 | 특별 조치를 요구하는 약자 집단의 주거에 대한 접근 가능성    | 취약 집단의 권리에 중점 설정     | 모든 필수적 서비스와 기반시설 제공         |
| 주거에 대한 대중적 참여       | 주거의 민주적 통제                          | 주거정보에 대한 접근          | 대중적 주택자금 및 저축 계획            |
| 주거의 문화적 속성에 대한 존중   | 사적주택부분에서 임차 규모 및 사업의 규제             | 제공 가능한 토지의 충분한 공급 확보 | 사회적 주택건설                    |

## 5. 인권영향평가 판단기준 및 인권 침해 최소화

### ○ 인권 간 상충이 있는 경우 판단 기준

- 국토 정책을 통해 사회권을 실현하고자 하는 경우, 즉 공공복리를 위해 재산권과 같은 개인의 자유권을 제한할 수 있음
- 다만, 사회권 실현을 위해 자유를 제한하는 경우라도 목적이 정당하고 최소한으로만 이루어져야 한다는 비례성의 원칙<sup>3)</sup>을 따름

### ○ 인권 침해 해소 노력

- 국토 정책을 통해 실현하고자 하는 인권과 상충하여 침해될 수 있는 인권에 대해 판단하는 것은 한 사회가 처한 상황이나 조건에 따라 달라질 수 있으며, 가치관이 개입될 수도 있는 문제임

3) 자유를 제한하는 데 적용되는 비례성 원칙이란 목적이 정당해야 하고(목적의 정당성), 자유를 제한하는 수단은 자유를 제한하는 목적에 적합해야 하며(목적의 적합성), 자유를 제한하는 정도는 최소한이어야 하고(피해의 최소성), 제한하는 목적과 제한되는 자유 사이에 균형과 조화가 이루어져야 한다는 것을(법익의 균형성) 의미한다(이준일, 2017).



- 공공의 목적을 위해 더 고려하고자 하는 사회적 약자의 인권을 실현하기 위해 특정 이해관계자의 자유권을 제한해야 하는 경우, 설득력 있는 논거를 제시하여 주장의 당위성을 확보할 필요가 있음<sup>4)</sup>
- 상충하는 인권 간 균형과 조화를 이루기 위해서 어떤 증거 자료를 가지고 어떤 연구방법을 통해 주장하는지에 대한 논증 과정을 설명할 필요가 있음
- 가능하다면 인권이 침해되는 이해관계자를 설득하기 위한 의견수렴 과정(참여)도 추가하는 것이 바람직함

## 6. 인권영향평가를 위한 체크리스트

### ○ 인권영향평가 체크리스트-1차<sup>5)</sup>

- 2020년도 국토연구원 기본과제 중 각 실별로 연구 과제를 한 편씩 총 5편을 선정하여 해당 과제 연구책임자가 직접 인권영향평가 체크리스트를 가지고 개별 과제 인권영향평가를 작성하면서 체크리스트 개선방안을 제시하였으며, 이를 반영하여 체크리스트를 수정함 (작성 내용은 <부록>참조)

<표 6> 체크리스트 개선을 위한 인권영향평가 사전 평가 과제 목록

|       |                                   |
|-------|-----------------------------------|
| GDPC  | 아세안국가의 국토균형발전에 관한 개발협력전략 연구       |
| 국토계획  | 국가위기지역 설정을 통한 균형발전 지원체계 개편 연구     |
| 국토인프라 | 미래 여건 변화에 대응한 도로 건설 유지 비용 조달방안    |
| 도시    | 한국 도시개발밀도 현황 분석 및 도시공간관리 제도 개선 방안 |
| 주택·토지 | 비적정주거의 사회공간적 특성과 주거안정성 강화방안       |

4) 평등은 원칙적으로 '평등대우에 유리한 논증부담규칙'을 가지고 있음. 이는 평등대우를 주장하는 쪽이 아니라 불평등(차별)대우를 주장하는 쪽에서 자신의 주장을 먼저 논증해야 하는 부담(논증부담)을 가진다는 의미임(이준일, 2017)

5) <표 3> 이해관계자 유형, <표 4> 인권 유형 설명을 참조하여 작성할 것

<표 7> 국토연구원 인권영향 평가 체크리스트-1차

|  |                              |  |                     |
|--|------------------------------|--|---------------------|
| 1. 연구에서 제안하는 국토정책이 무엇인가? 어떤 문제를 해결하고자 하는 연구인가? (연구 주제)       |                              |  |                     |
| 2. 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자와 인권 침해 가능성이 있는 이해관계자는 누구인가? |                              | 인권이 실현될 수 있는 이해관계자(정책 수혜 대상) <sup>6)</sup> | 인권 침해 가능성이 있는 이해관계자 |
| 4. 실현될 혹은 침해될 가능성이 있는 인권은 무엇인가? (해당항목에 √ 표시하기 / 복수 응답 가능)    | 재산권                          |  |                     |
|  | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유          |  |                     |
|  | 인간다운 생활을 할 권리                |  |                     |
|  | 쾌적한 주거 생활을 보장받을 권리(주거권)      |  |                     |
|  | 환경에 관한 권리                    |  |                     |
|  | 노동의 권리                       |  |                     |
|  | 교육 받을 권리                     |  |                     |
|  | 보건에 관한 권리                    |  |                     |
|  | 기타(주관식)                      |  |                     |
| 5. 국토정책으로 실현(증진)하고자 하는 인권이 중요하다는 증거는 무엇인가?                   | 증거 자료는 무엇인가?(수집하고자 하는 연구 자료) |  |                     |
|  | 연구 방법은 무엇인가?                 |  |                     |
| 6. 인권 침해를 최소화할 수 있는 정책 방안은 무엇인가?                             |                              |  |                     |

○ 인권경영위원회를 거쳐 인권영향평가 체크리스트 수정

- 2020년 12월 14일 국토연구원 인권경영위원회 회의에서 2021년 이후 연구진이 직접 인권영향평가를 수행하기 위해 좀 더 작성이 용이한 체크리스트로 수정할 것을 제안
- 국토정책을 통해 처치할 수 있는 인권의 범위를 줄이고, 상충하는 인권보다는 국가가 존중, 보호, 실현할 수 있는 인권에 초점을 맞출 것을 제안
- 수정된 체크리스트는 다음과 같음

6) 정책 수혜 대상이 직접적으로 정부나 공공기관인 경우, 공공기관이 그 정책을 시행함으로써 인권이 증진되는 최종적인 이해관계자가 누구인지 작성할 것

<표 8> 국토연구원 인권영향평가 체크리스트-최종

| 항 목  |                           | 내 용 |
|--|---------------------------|-----|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가?                   |                           |     |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조하여 단답형으로 작성) | 재산권                       |     |
|  | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유       |     |
|  | 사회적 기본권                   |     |
|  | 주거권                       |     |
|  | 환경권                       |     |
|  | 기타                        |     |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가?                   | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? |     |
|  | 연구 방법은 무엇인가?              |     |

## 7. 단계별 인권영향평가 지침

### ○ 평가 절차와 평가 효과

- 국가인권위원회(2018b)에서는 인권영향평가를 사전적 인권영향평가와 사후적 인권영향평가로 구분하고 있으며, 인권에 대한 부정적 영향 예방 차원에서 사전적 영향평가 실시가 바람직하다고 제안하고 있음
- 2020년도 국토연구원 인권영향평가는 마무리 단계에 있는 2020년도 과제를 대상으로 하기 때문에 사후적 인권영향평가로 이루어지나, 2021년도부터는 사전적 인권영향평가를 수행하고 과제 마무리 단계에 연구심의회에서 인권영향평가 내용을 확인하는 단계를 거치는 방식으로 진행되는 것이 바람직함
- 과제 제안 단계에서부터 연구의 목표와 수혜대상에 대해 분석적으로 고려함으로써 이후 제안하고자 하는 국토정책을 초기 단계에서부터 구체화시킬 수 있음
- 상충되는 인권 간 균형을 위한 방법을 연구 방법 및 정책 과정에 포함시키는 기여를 할 수 있음

### ○ 인권경영위원회에서는 영향평가 과정에 대해 건의

- 기본과제 착수-중간-최종 단계에서 인권영향평가를 점검할 수 있는 지침을 마련할 필요가 있음
- 착수-중간-최종 단계에서 과제 책임자가 작성하고 연구심의회에서 확인해야 할 내용을 구분하여 정리할 필요가 있음
- 시범적인 프로토콜을 만들어 2021년 이후 연구진이 자체적으로 인권영향평가를 수행할 수 있도록 제안

## 1) 인권영향평가 착수 단계

- 과제제안서 양식에 연구 대상(이해관계자)을 명시하는 항목을 추가할 것
  - 연구대상(국토분야 이해관계자) 선택 시 참고자료로 <표3> 제시
- 과제선정위원회: 제출된 과제 제안서에서 아래와 같은 인권영향평가를 위한 내용이 포함되었는지 확인 필요

<표 9> 착수 단계 인권영향평가 확인 사항

| 포함 내용                 | 과제선정위원회 확인 사항  |
|-----------------------|--|
| 연구주제와 문제의식에 담긴 국가의 역할 | -국가 혹은 공공의 역할(사회적 기본권 보장)이 필요한 분야인가?   |
| 연구 대상으로서 이해관계자        | -연구의 대상이 되는 이해관계자가 누구인지 명시되었는가?<br>*국토연구원 연구는 특성상 정부, 공기업 등 공공기관에서 추진할 국토정책이나 제도를 건의하거나 제안하는 과제이므로 정부나 공공기관이 이해관계자가 된다고 생각할 수 있으나, 인권영향평가에서는 공공이 수행하는 정책을 통해 궁극적으로 영향을 받게 될 이해관계자를 찾을 필요가 있음 |

## 2) 인권영향평가 중간연심회 단계

- 과제책임자: 실현되어야 할 기본권의 내용 및 연구방법에 대한 체크리스트 작성
  - 국토분야 인권 유형 선택 시 참고자료로 <표 4> 제시
- 연구심의회: 중간연구심의회 자료에서 아래와 같은 인권영향평가 내용이 포함되었는지 확인

<표 10> 중간 단계 인권영향평가 확인 사항

| 체크리스트 항목                             | 중간 연구심의회 확인 사항   |
|--------------------------------------|--|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가? | -과제제안서에 제시된 이해관계자가 포함되었는가?<br>-이해관계자가 변경되었다면 그 이유는 무엇인가?   |
| 실현하고자 하는 인권(기본권)이 무엇인가?              | -과제 제안 단계에서 확인한 인권 유형과 일치하는가?<br>-과제에서 제안하는 국토정책을 통해 선택한 인권이 어떻게 보장될 수 있는가?<br>-누락된 이해관계자 혹은 누락된 권리는 없는가?<br>-상충되는 권리(예: 재산권과 사회적 기본권)를 가진 이해관계자가 있는가? |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 인권이 중요하다는 증거는 무엇인가?  | 수집한 증거 자료는 무엇인가?<br>연구 방법은 무엇인가?   |
|                                      | -수집한 연구 자료가 이해관계자의 기본권(인권) 보장을 위한 증거로 활용될 수 있는가?<br>-자료를 추가할 필요가 있는가? 있다면 어떤 자료인가?<br>-사용한 연구 방법은 기본권 보장을 위한 정책 필요성을 밝히는데 타당한가?                        |

### 3) 인권영향평가 최종연심회 단계

- 과제책임자: 중간연심회 때 작성한 체크리스트 내용 수정·보완하여 인권영향평가 보고서에 포함
- 연구심의회: 최종연구심의회 자료에서 아래와 같은 인권영향평가 내용이 포함되었는지 확인

<표 11> 최종 단계 인권영향평가 확인 사항

| 포함 내용        | 최종연구심의회 확인 사항   |
|--------------|---|
| 연구 결과의 정합성   | 이해관계자의 기본권(인권)은 무엇이며, 이 기본권 보장이 국토 정책 제안(연구결과)을 통해 실현될 수 있는가? |
| 연구 결과의 공평성   | 기본권이 상충되는 이해관계자의 인권 침해 피해를 최소화하기 위한 방안을 고려하였는가?               |
| 설득력 있는 논증 과정 | 충분한 증거 자료를 가지고 적절한 방법을 통해 기본권 보장을 위한 정책 제안이 이루어졌는가?           |

## V. 2020 년도 국토연구원 주요 사업 인권영향평가 분석

### 1. 2020 년도 주요 연구 현황

#### ○ 개요

- 2020년도 국토연구원에서 수행한 과제 중 외부와 계약을 통해서 추진된 수탁과제와 단기로 진행된 정책과제를 제외하고, 국토연구원의 역할과 입장이 상대적으로 잘 반영될 수 있는 기본과제는 총 29건임

<표 12> 2020년도 국토연구원 기본과제 목록

| 구분    | 과 제 명                                    |
|-------|--|
| GDPC  | 아세안국가의 국토균형발전에 관한 개발협력전략 연구              |
| 공간정보  | 국민활동 데이터를 이용한 생활공간 탐색도구 개발 및 활용방안 연구     |
| 국토계획  | 국가위기지역 설정을 통한 균형발전 지원체계 개편 연구            |
|       | 기업 데이터를 활용한 지역 클러스터 분석 및 산업위기 진단 방안      |
|       | 지역 관광지 쇠퇴원인 진단 및 활성화 방안 연구               |
|       | 지역노동시장의 공간적 미스매치 분석과 정책방안 연구             |
|       | 분권형 지역개발정책을 위한 제도 개선방안 연구                |
|       | 비도시 공장 난개발의 방지와 재생을 위한 개별입지 정책연구         |
| 국토인프라 | 친환경차 활성화 전망과 이용자 중심 충전인프라 구축방안           |
|       | 플랫폼 운송사업과 택시산업 간 갈등완화를 위한 정책방향 연구        |
|       | 쇠퇴지역 생활교통비용 과약을 통한 교통서비스 개선방안 연구         |
|       | 미래 여건 변화에 대응한 도로 건설 유지 비용 조달방안           |
| 환경자원  | 인구감소·지방분권시대에 대응한 물수급 정책 개선방안 연구          |
|       | 건물 분야 온실가스 감축 목표 달성을 위한 전략 방안 연구         |
|       | 미세먼지 대책을 위한 국토공간 유형구분 연구                 |
| 도시    | 지방도시 주거지 재생을 위한 도시·주택 정비방안 연구            |
|       | 수도권 신도시 정책에 대한 성찰 및 지속가능한 신도시 발전방안       |
|       | 한국 도시개발밀도 현황 분석 및 도시공간관리 제도 개선 방안        |
|       | 지역재생 선순환경제 모델 다각화 방안 연구                  |
|       | 도시재생뉴딜 정책 평가와 지속가능한 추진 방향 연구             |
| 주택토지  | 지역 이익 공유를 위한 사회적 부동산의 제도화 방안 연구          |
|       | 비적정주거의 사회공간적 특성과 주거안정성 강화방안              |
|       | 인구 및 가구 변화에 따른 주거특성 변화 전망과 주거정책 패러다임 재정립 |
|       | 빈집 발생원인과 근린영향분석을 통한 빈집 관리체계 개선방안 연구      |
|       | 중소·중견기업의 해외건설 활성화를 위한 해외 전용펀드 도입 방안 연구   |

|             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
|             | 사회통합을 위한 부동산자산의 소유불평등 완화방안 연구      |
|             | 주거취약계층을 위한 부처간 정책 연계 강화 방안 연구      |
|             | 4차 산업혁명 시대의 상업용부동산 수요 및 이용행태 변화 연구 |
| 한반도<br>동아시아 | 남북협력시대 북한특구 개발 비즈니스 모델 및 협력방안 연구   |
| 계           | 29개                                |

- 인권경영위원회에서는 연구진이 자체적으로 수행하기에는 인권영향평가 절차와 내용이 생소할 수 있으므로, 2021년부터 국토연구원 연구사업에 대해 전면적으로 인권영향평가를 수행하기는 어려울 수 있다고 판단함
- 따라서 점진적으로 시행할 필요가 있으며, 2020년에는 2019년에 이어 특정 분야에 대한 인권영향평가를 수행하되, 2021년에 다른 분야에도 적용할 수 있도록 시범적으로 수행할 것을 제안함(2019년에는 주택부동산 분야 인권영향평가 수행)
- 자문 사항을 반영하여 도시연구본부에서 진행된 5편의 연구과제에 대해 인권영향평가를 수행

## 2. 2020 년도 도시연구 분야 과제에 대한 인권영향평가 및 분석

### 1) 지방중소도시 도시재생모델 구축방안: 근린재생형 사업추진 프로세스를 중심으로

#### ○ 연구 요약

- 지방 중소도시의 인구유출 문제를 해결하기 위한 대안으로 지방 중소도시의 여건과 잠재력을 활용하여 지역 산업에 기반한 도시재생 모델을 구축하는 것을 목표로 함
- 지방 중소도시 사례 연구(원주, 목포, 제천, 의성)를 통해 지방 중소도시의 다양한 특성에 대한 지역 특화형 재생 모델을 재생거점 → 거점 공간 → 도시재생활성화지역으로 확장시켜 제안
- 사업유형 단순화, 계획체계 개편, 공모방식 및 사업관리 방식 개편, 사업 추진 프로세스 개편 등을 제도개선 방안으로 제안

#### ○ 체크리스트를 활용한 인권영향평가

| 항 목   | 내 용  |                    |
|---|--|--------------------|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가?        | -인구 5~50만 명 사이 지방 중소도시 거주민<br>-해당 도시 지역 내 쇠퇴한 구도시 지역 거주민 |                    |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조) | 재산권  |                    |
|   | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유                                      | 살던 곳에 계속 살 권리(자유권) |

|                                      |                           |  |
|--------------------------------------|---------------------------|--|
|                                      | 사회적 기본권                   | 생계유지를 위해 일할 권리<br>필요한 사회서비스(의료 및 복지)를 받을 권리              |
|                                      | 주거권                       |  |
|                                      | 환경권                       | 필요한 편의시설을 가까이서 이용할 권리                                    |
|                                      | 기타                        | 공동체 차원의 참여(자유권)  |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가? | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? | -쇠퇴지역 기초통계(인구, 제조업 등 기반산업, 실업률, 노후 건축물)<br>-현장 전문가 자문 의견 |
|                                      | 연구 방법은 무엇인가?              | -통계 분석<br>-도시재생 현장조사와 현장 관계자(공무원, 지원센터 관계자 등) 심층 인터뷰     |

○ 연구 결과에 대한 인권영향평가

- 연구결과의 정합성: 상대적으로 낙후된 지방 중소도시의 구도시 지역 거주자의 기본권 중 생계유지를 위해 일할 권리, 필요한 편의시설을 가까이서 이용할 권리 등을 중점적으로 실현시키기 위한 방안을 제시하고 있음
- 연구결과의 공평성: 인구가 감소하는 상황에서 구도심 거점 및 활성화 지역 중심으로 산업 육성에 기반한 도시재생사업에 집중할 경우 해당 도시 외곽의 신개발 지역에 상대적으로 자원이 적게 투입될 우려가 있으나, 본 연구 제안사항이 외곽지역 거주자의 인권(기본권)을 침해하지는 않을 것으로 판단됨
- 다만 잠재적으로 상충될 수 있는 외곽지역 거주자의 인권에 대해, 지방정부가 대도시 정책 방향과 유사하게 모든 지역에 대한 개발 및 성장 전략을 추진하는 데서 나아가 도심 구시가지와 외곽 신시가지에 대한 균형 잡힌 개발 및 육성 전략이 필요함을 제안할 필요가 있음

| 구분           | 내용  |
|--------------|---|
| 연구 결과의 정합성   | -상대적으로 낙후된 지방 중소도시의 구도시 지역 거주자의 기본권을 실현시키기 위한 방안을 제시하고 있음   |
| 연구 결과의 공평성   | -인구가 감소하는 상황에서 구도심 거점 중심으로 산업 육성에 기반한 도시재생사업에 집중할 경우 해당 도시 외곽의 신개발 지역이 방치될 우려가 있으나, 본 연구 제안사항이 외곽지역 거주자의 인권(기본권)을 침해하지는 않을 것으로 판단됨<br>-다만 잠재적으로 상충될 수 있는 외곽지역 거주자의 인권에 대해, 지방정부가 대도시 정책 방향과 유사하게 모든 지역에 대한 개발 및 성장 전략을 추진하는 데서 나아가 도심 구시가지와 외곽 신시가지에 대한 균형 잡힌 개발 및 육성 전략이 필요함을 제안할 필요가 있음 |
| 설득력 있는 논증 과정 | -인구 감소 및 실업률, 산업구조 등에 대해 통계자료에 근거하여 지방 중소도시 쇠퇴지역의 삶의 질이 저하되고 있음을 밝히고 있음<br>-해당 지역 전문가 심층 면담을 통해 해당 지역에 맞는 맞춤형 재생을 제안하고 있음   |



## 2) 도시개발밀도 관리를 위한 현황분석 및 공간관리제도 개선방안

### ○ 연구 요약

- 우리나라 도시 외곽 개발 및 도시개발밀도 관리 체계 문제점을 소개하고 사례도시 개발 밀도 현황 분석을 통해 이러한 문제점을 확인
- 광주, 청주, 밀양 등을 사례로 도심부 인구 감소와 도시 외곽의 고층, 고밀 개발이 확산되고 있음을 분석하여 도시외곽에 파편화된 모자이크식 난개발, 농촌경관의 단절, 도시계획과의 상충 등 도시공간구조의 문제점 확인
- 도시 전체의 공간구조를 고려한 도시개발밀도 관리를 위해 도시용지의 외곽 확장을 지양하고 적정밀도 배분을 위한 밀도 계획 수립을 제안

### ○ 체크리스트를 활용한 인권영향평가

| 항 목   |                           | 내 용  |
|---|---------------------------|--|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가?        |                           | - 도심부 쇠퇴지역 거주민<br>- 신시가지 거주민                                       |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조) | 재산권                       |  |
|   | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유       |  |
|   | 사회적 기본권                   |  |
|   | 주거권                       | - 적절한 주택에서 거주할 권리(혼잡하지 않은)   |
|   | 환경권                       | - 쾌적한 자연 환경, 녹지, 공원과 가까운 곳에 살면서 이용할 권리<br>- 도로 등 대중교통을 편리하게 이용할 권리 |
| 기타  |                           |  |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가?        | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? | - 개발밀도 현황 자료   |
|   | 연구 방법은 무엇인가?              | -GIS를 이용한 개발밀도 공간 분석<br>-전문가 설문을 통한 외곽 고밀개발 문제점 도출                 |

### ○ 연구 결과에 대한 인권영향평가

| 구분         | 내용   |
|------------|--|
| 연구 결과의 정합성 | -외곽 고밀개발과 기성시가지 쇠퇴가 연결되어 있음을 밝히고, 도시 밀도 관리 계획을 제안함으로써, 도심부 거주민 및 교외 주거지역 거주민의 쾌적한 생활환경에 대한 기본권 실현과 연결될 수 있음  |
| 연구 결과의 공평성 | -도시 외곽 개발을 밀도로 규제했을 때 이후 개발이 적극적으로 일어나지 않음에 따라 외곽지역 개발로 수익을 올리는 주체(개발업자)의 권리가 침해될 수 있으나, 제안사항이 공익적 가치 실현을 위해 더 중요하다고 판단됨<br>-장기적으로 도시공간구조 상 적절한 밀도계획을 수립함으로써 미래세대와 도시 거주자 전반의 환경권 및 미래세대의 권리를 보장할 수 있음 |

|              |  |
|--------------|--|
| 설득력 있는 논증 과정 | -개발밀도 자료를 이용하여 도시 교외의 대규모 주거지 개발의 문제점에 대한 증거를 가시적이고 설득력 있게 제시하고 있음<br>-외곽의 고층 고밀개발이 해당 지역 주민의 기본권을 어떻게 침해하게 되는가에 대해서는 전문가 설문을 통해 유추하고 있음 |
|--------------|--|

### 3) 수도권 신도시 정책의 평가와 향후 발전 방향

#### ○ 연구 요약

- 수도권 주거안정, 수도권 균형발전, 신도시 자족성 확보 측면에서 수도권 1기, 2기 신도시 정책을 평가하고 수도권의 사회경제적 여건변화를 고려하여 신도시 정책 목표 달성을 위한 수도권 신도시의 바람직한 관리 방안을 도출
- 수도권 주거안정, 수도권 균형발전(인구 및 기능 분산, 거점 형성), 신도시 자족수준 확보가 신도시 정책 추진목표였으며, 이러한 목표 달성을 위한 방안을 제안
- 주택 공급 목표로 대규모 택지개발 형태로 진행되었기 때문에 증장기적 계획 부재, 공간 구조의 비효율성 확대(장거리 통근 확대), 기존 도시와의 연계 부족, 기반시설 공급 시기 불일치 등을 신도시 개발 후 문제점으로 지적, 주거 안정뿐 아니라 광역교통체계 확충 및 지역거점 형성을 통한 기능분산, 지역 일자리 창출, 편의시설 확충, 여가공간 확보 등 자족성·편의성 제고 필요

#### ○ 체크리스트를 활용한 인권영향평가

| 항 목   |                           | 내 용  |
|---|---------------------------|--|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가?        |                           | -수도권 1,2, 3기 신도시에 거주하는 거주민   |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조) | 재산권                       |  |
|   | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유       | -재해로부터 안전을 보장받을 권리   |
|   | 사회적 기본권                   |  |
|   | 주거권                       | -적절한 주택에서 거주할 권리   |
|   | 환경권                       | -쾌적한 자연 환경, 녹지, 공원과 가까운 곳에 살면서 이용할 권리<br>-필요한 편의시설을 가까이서 이용할 권리<br>-도로 등 대중교통을 편리하게 이용할 권리 |
|   | 기타                        |  |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가?        | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? | -정책 성과 분석을 위한 통계자료<br>-수도권 신도시 관련 언론기사   |
|   | 연구 방법은 무엇인가?              | -전문가 설문조사<br>-통계분석<br>-빅데이터 분석(내용분석)   |

○ 연구 결과에 대한 인권영향평가

| 구분           | 내용  |
|--------------|---|
| 연구 결과의 정합성   | -상대적으로 낙후된 지방 중소도시의 구도시 지역 거주자의 기본권을 실현 시키기 위한 방안을 제시하고 있음  |
| 연구 결과의 공평성   | -인구가 감소하는 상황에서 구도심 거점 중심으로 산업 육성에 기반한 도시재생사업에 집중할 경우 해당 도시 외곽의 신개발 지역이 방치될 우려가 있으나, 본 연구 제안사항이 외곽지역 거주자의 인권(기본권)을 침해하지는 않을 것으로 판단됨<br>-다만 잠재적으로 상충될 수 있는 외곽지역 거주자의 인권에 대해, 지방정부가 대도시 정책 방향과 유사하게 모든 지역에 대한 개발 및 성장 전략을 추진하는 데서 나아가 도심 구시가지와 외곽 신시가지에 대한 균형 잡힌 개발 및 육성 전략이 필요함을 제안할 필요가 있음 |
| 설득력 있는 논증 과정 | -인구 감소 및 실업률, 산업구조 등에 대해 통계자료에 근거하여 지방 중소도시 쇠퇴지역의 삶의 질이 저하되고 있음을 밝히고 있음<br>-해당 지역 전문가 심층 면담을 통해 해당 지역에 맞는 맞춤형 재생을 제안하고 있음   |

4) 지역재생 선순환 경제 모델 다각화 방안 연구

○ 연구 요약

- 도시재생사업 추진 및 운영과정에서 적절한 주체, 자원, 수단, 지원 체계를 갖추어 국비 지원 종료 후에도 지속성을 가지며 사업성과가 지역 사회에 환원되는 선순환 구조를 갖추도록 제안
- 4개 사례지역의 중점사업을 분석하여(저렴 주택 공급, 커뮤니티 일자리 창출, 커뮤니티 시설 공급 등), 도시재생 공공성에 대한 인식 제고, 사업의 지속가능성에 대한 고려, 지역사회 환원에 대한 고려를 선순환 기본 방향으로 제안
- 주체 측면에서는 주민역량강화와 지속가능한 조직 확보, 수단적으로는 재원조달 및 민관 협력, 지역자산화 방안 등을 제안

○ 체크리스트를 활용한 인권영향평가

| 항 목   | 내 용                 |                           |
|---|---------------------|---------------------------|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가?        | -도시 내 쇠퇴한 지역 거주자    |                           |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조) | 재산권                 |                           |
|   | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유 | -살던 곳에 계속 살 권리            |
|   | 사회적 기본권             | -하고 싶은 일을 할 권리(노동에 관한 권리) |
|   | 주거권                 |                           |
|   | 환경권                 |                           |

|                                      |                           |   |
|--------------------------------------|---------------------------|---|
|                                      | 기타                        | -지역주민의 도시재생 사업 참여(자유권)                                    |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가? | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? | -보고서 및 문헌자료   |
|                                      | 연구 방법은 무엇인가?              | -사례 현장 조사 및 공무원 및 중간지원조직 심층 면담<br>-선순환 정책 제안을 위한 전문가 자문회의 |

○ 연구 결과에 대한 인권영향평가

| 구분           | 내용   |
|--------------|--|
| 연구 결과의 정합성   | -도시재생사업의 결과가 지역에 지속적으로 환원될 수 있는 방안을 제안하고 있으며, 이를 통해 쇠퇴 지역 거주자의 환경권 및 노동권 등 사회권과 거주지 선택의 권리인 자유권을 실현시킬 수 있음   |
| 연구 결과의 공평성   | -쇠퇴한 지역 내에서 이루어지는 도시재생사업의 성과가 지역 내에서 확산되는 과정에서 해당 사업에 참여하지 않은 주민이 배제됨으로써 동등한 노동권을 보장받기 어려울 수 있으나, 사업의 성과가 지역 내에서 확산된다면 이들의 생활환경 개선 등을 통한 환경권은 보장받을 수 있음<br>-도시재생 사업에 참여하지 못하거나 관련 조직에서 활동하지 못하는 주민에 대한 참여 제고방안 모색 필요 |
| 설득력 있는 논증 과정 | -사례 지역 현장 전문가 심층 면담을 통해 선순환 구조를 구축하는 데 있어서 제약 및 가능성 탐색<br>-도시재생사업이 대상지역 주민의 주거환경 개선, 일자리 창출에 기여하고 있음을 유추할 수 있음   |

5) 도시재생뉴딜 정책 평가와 지속가능한 추진 방향 연구

○ 연구 요약

- 도시재생뉴딜 정책 검토 및 중간 평가를 목적으로, OECD DAC 평가기준을 토대로 도시재생 뉴딜 정책 평가 기술을 설정하고, 평가 수행
- 평가를 통해 정책 추진 상 문제점을 파악하고, 효과적이고 체계적으로 도시재생뉴딜 정책을 추진할 수 있도록 사업 신청 및 평가 가이드라인을 반영할 수 있는 단기적 개선 방안 제시
- 성공적인 쇠퇴지역 문제 해소와 지속가능한 도시재생 달성을 위하여 법·제도에 적용가능한 개선 방안 제안

○ 체크리스트를 활용한 인권영향평가

| 항 목                                  | 내 용  |
|--------------------------------------|--|
| 제안된 국토정책으로 인권이 실현될 수 있는 이해관계자는 누구인가? | 사업이 필요한 쇠퇴지역에 대한 선정 및 향후 제도 개선을 위한 평가라는 점에서 사업을 추진하는 지 |

|   |                           |   |
|---|---------------------------|---|
|   |                           | 자체가 일차적인 이해관계자이나, 궁극적으로는 이 사업이 꼭 필요한 쇠퇴 지역 거주민이 최종적인 이해관계자라고 볼 수 있음 |
| 실현하고자 하는 기본권(인권)이 무엇인가?<br>(복수응답 가능/ 표4 참조) | 재산권                       |   |
|   | 거주·이전의 자유<br>주거의 자유       |   |
|   | 사회적 기본권                   | 하고 싶은 일을 할 권리(노동권)  |
|   | 주거권                       | 쾌적한 주택에서 거주할 권리   |
|   | 환경권                       | 필요한 편의시설을 가까이에서 이용할 권리  |
|   | 기타                        |   |
| 국토정책으로 실현하고자 하는 기본권이 중요하다는 증거는 무엇인가?        | 수집하고자 하는 연구 자료(증거)는 무엇인가? | -사업 실적 통계자료<br>-여론 분석을 위한 도시재생 언론 기사                                |
|   | 연구 방법은 무엇인가?              | -평가방법 개발을 위한 전문가 자문<br>-텍스트마이닝 기법                                   |

○ 연구 결과에 대한 인권영향평가

| 구분           | 내용   |
|--------------|--|
| 연구 결과의 정합성   | -국토균형발전 차원에서 도시재생사업의 효과성, 적절성, 지속가능성 등을 평가함으로써 궁극적으로 쇠퇴한 구도시 지역 거주자의 환경권, 노동권, 거주할 권리(자유권)을 실현시킬 수 있을 것으로 유추 |
| 연구 결과의 공평성   | -연구에서 제안하는 평가 개선방안이 추진될 경우 전반적으로 국토균형발전에 기여하게 될 것이며, 침해되는 인권을 확인하기는 어려우며 국토정책을 통한 공익성이 실현될 수 있을 것으로 판단됨      |
| 설득력 있는 논증 과정 | -사업 선정현황, 사업비 집행 현황, 민간투자 실적 등 객관적 자료를 분석하고 전문가 평가와 언론평가를 통해 기존 도시재생뉴딜 사업의 개선점을 파악함으로써 개선방안 제안               |

## VI. 인권영향평가 결과 및 권고사항

### 1. 인권영향평가 결과

#### ○ 평가 방향

- 국토연구원 사업에 대한 인권영향평가는 본 인권영향평가에서 제안한 체크리스트를 활용하여 국토연구원 연구에서 제안하는 정책의 영향을 받을 이해관계자와 사업을 통해 실현될 수 있는 이해관계자의 인권을 확인하는 과정으로 진행하였음
- 연구 결과에 대한 인권영향평가는 정책적으로 특정한 이해관계자의 인권을 실현하는 과정에서 개인의 자유권 침해되는가를 검토하고, 잠재적으로 상충되는 인권에 대해 필요한 경우 피해를 최소화하기 위한 방안 제안

#### ○ 논증과 토론을 위한 연구 방법 및 연구 자료 평가

- 연구방법 및 증거로 삼은 자료는 대부분 전문가 면담 및 전문가 설문조사 중심으로 수행하였으나, 직접적인 이해관계자인 지역 주민에게 직접적인 조사 자료는 상대적으로 부족
- 신문기사 등 미디어 자료를 활용한 빅데이터 분석이 이루어진 경우도 있었는데, 코로나-19의 확산으로 지역주민 조사가 제한적이었던 상황에서 미디어 내용 분석결과를 지역 주민의 인권과 관련하여 해석하면 효과가 컸을 것임
- GIS 등을 활용하여 통계자료를 공간적으로 시각화함으로써 쇠퇴지역 현황이나 국토균형발전 관점에서 지역의 문제점 및 현황에 대한 증거 자료로 효과가 크다고 판단됨

#### ○ 도시 분야 연구 내용에 대한 인권영향평가

- 2020년 인권영향평가 분야로 선정한 도시 분야 연구로, 도시연구본부 기본과제 5건 중 도시재생 관련 과제가 3건, 수도권 및 전국의 도시공간구조에 영향을 끼치는 계획 및 개발 정책 관련 과제가 2건으로, 신개발보다는 기존 도시를 대상으로 하는 국토 정책 연구가 더 많음
- 도시연구본부의 기본과제를 검토한 결과, 전반적으로 국가가 공공의 역할을 수행하는 과정에서 실현되어야 할 이해관계자는 대부분의 연구에서 도시 내부의 쇠퇴한 지역에 거주하는 주민이며, 도시 외곽에 개발된 신도시 및 신시가지 거주민도 검토되고 있음
- 도시 내부 쇠퇴지역 거주민들의 인권(헌법에서 보장하는 기본권)은 자유권으로서 살던 곳에 계속 거주할 권리가 있으며, 국가의 역할이 강조되는 사회적 기본권으로서는 쇠퇴지역의 환경개선을 통해 실현되는 경우가 많음
- 실현하고자 하는 사회적 기본권은 기성시가지의 노후한 주택으로부터 적절한 주택에 거주할 권리, 필요한 생활 편의시설을 가까이에서 이용할 권리, 지역 주민이 일할 수 있는 일자리 창출을 통한 일할 권리 등이 실현될 수 있으며, 도시재생사업의 특성 상 주민참여와 공동체성 회복을 통한 시민권(자유권) 보장도 실현될 수 있음

## 2. 권고사항

### ○ 평가 과정

- 2020년은 국토연구원 사업에 대한 인권영향평가를 위한 체크리스트를 작성하고 연구수행 단계별로 인권영향평가를 실시할 수 있도록 가이드라인을 제시한 바, 2021년 국토연구원 사업 인권영향평가에서는 과제 제안 단계부터 인권영향평가 요소를 반영하여 실시하기를 권고함
- 과제를 제안하는 단계: 연구의 대상이 되는 이해관계자를 명시하는 내용을 과제제안서 양식에 포함하며, 과제선정위원회에서는 어떤 공공의 역할을 제안하는 과제인지 연구의 목적에서 파악하고, 이해관계자가 누구인가를 명확히 파악할 수 있는지 선정과정에서 판단할 것을 권고함
- 중간 연구심의회 단계: 인권영향평가 체크리스트를 활용하여 제안하는 정책을 통해 정책 대상이 되는 이해관계자의 어떠한 인권이 실현되는가에 대해 구체적으로 명시하고 이를 확인하도록 함
- 최종 연구심의회 단계: 연구에서 제안하는 국토정책이 특정 이해관계자의 인권을 실현시키는 데 부합하는지, 상충되는 이해관계자의 인권을 공평하게 고려했는지, 증거자료를 적절하게 활용하였는지를 확인할 것을 제안함

### ○ 평가 범위와 방식

- 2021년 인권영향평가에서는 국토연구원에서 수행하는 기본과제 전체에 대해 인권영향평가를 수행할 것을 권고함
- 연구를 제안한 연구책임자가 스스로 인권영향평가를 수행함으로써 연구 초반부터 인권에 대한 인식을 제고할 수 있게 함
- 인권경영위원회 혹은 연구심의회에서 개별 과제에 대한 인권영향평가 반영 사항을 확인할 수 있도록 사전 교육을 수행할 것을 권고함

## 참고문헌

- 강현수, 2014, 인권 도시 만들기, 그물코
- 국가인권위원회, 2007, 경제적, 사회적, 문화적 권리: 국가인권기구를 위한 안내서, 국가인권위원회 인권연구팀
- 국가인권위원회, 2018a, 공공기관 인권경영 매뉴얼
- 국가인권위원회, 2018b, 공공부문 인권영향평가 도입방안 실태조사
- 국가인권위원회, 2018c, 사이버인권영육보조교재 인권의 이해
- 국토연구원, 2019, 국토연구원 인권영향평가
- 이준일, 2017, 인권법: 사회적 이슈와 인권(제7판), 홍익사
- 정인섭 편역, 2000, 국제인권조약집, 도서출판 사람생각
- 헌법재판소 헌법재판연구원, 2019, 인간다운 생활을 할 권리의 심사기준